

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA

EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA PODNIKOHOSPODÁŘSKÁ

Analýza a zhodnocení zaměstnaneckých výhod ve vybraném podniku

Analysis and Evaluation of Employee Benefits in Selected Company

Student: Lenka Furiková

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Elen Válková

Ostrava 2019

VŠB - Technická univerzita Ostrava
Ekonomická fakulta
Katedra podnikohospodářská

Zadání bakalářské práce

Student: **Lenka Furiková**
Studijní program: B6208 Ekonomika a management
Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku
Téma: **Analýza a zhodnocení zaměstnaneckých výhod ve vybraném podniku**
Analysis and Evaluation of Employee Benefits in a Selected Company

Jazyk vypracování: čeština

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
 2. Teoretická východiska zaměstnaneckých výhod
 3. Charakteristika společnosti a analýza zaměstnaneckých výhod ve společnosti
 4. Návrhy a doporučení
 5. Závěr
- Seznam použité literatury
Seznam zkratk
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce
Seznam příloh
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:


ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.
ČOPÍKOVÁ, A., J. BLÁHA a P. HORVÁTOVÁ. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: Vysoká škola Báňská – Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2015. ISBN 978-80-248-3829-8.
DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.


Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Elen Válková**

Datum zadání: 23.11.2018
Datum odevzdání: 10.05.2019



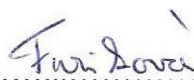

Ing. Josef Kašík, Ph.D.
vedoucí katedry


prof. Dr. Ing. Zdeněk Zmeškal
děkan fakulty

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci na téma Analýza a zhodnocení zaměstnaneckých výhod ve vybrané společnosti, včetně přílohy č. 1, vypracovala samostatně s použitím literatury, kterou jsem uvedla v seznamu.

Ve Valašském Meziříčí, dne 10. 5. 2019


.....
Lenka Furiková

Poděkování

Touto cestou bych ráda poděkovala vedoucí mé bakalářské práce paní Ing. Elen Válkové za její podporu, cenné rady a připomínky, které mi poskytla a tím mi dopomohla ke zpracování této bakalářské práce. Dále bych chtěla poděkovat panu Mgr. Jiřímu Urbánkovi a spolu s ním i celé společnosti ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o., za spolupráci a poskytnutí všech potřebných informací. V neposlední řadě bych chtěla poděkovat celé své rodině, která mne celou dobu podporovala.

Obsah

1	Úvod	5
2	Teoretická východiska zaměstnaneckých výhod.....	6
2.1	Odměňování zaměstnanců	6
2.1.1	Celková odměna	6
2.2	Charakteristika zaměstnaneckých výhod.....	9
2.3	Význam zaměstnaneckých výhod	9
2.4	Úskalí zaměstnaneckých výhod.....	10
2.5	Členění zaměstnaneckých výhod.....	10
2.6	Cafeteria systém	14
2.6.1	Způsoby Cafeteria systému	14
2.6.2	Výhody Cafeteria systému	15
2.6.3	Nevýhody Cafeteria systému	16
2.6.4	Zavedení Cafeteria systému ve společnosti	16
2.7	Trendy v oblasti poskytování zaměstnaneckých výhod	16
2.7.1	Průzkum personální agentury Grafton Recruitment.....	16
2.8	Metodická východiska	17
2.8.1	Kvalitativní výzkum	17
2.8.2	Kvantitativní výzkum	18
2.8.3	Dotazníky	18
3	Charakteristika společnosti a analýza zaměstnaneckých výhod ve společnosti.....	22
3.1	Základní informace	22
3.2	Historie společnosti	23
3.3	ON Semiconductor v ČR a ve světě	24
3.4	Struktura zaměstnanců.....	25
3.5	Přehled současných zaměstnaneckých výhod	25
3.5.1	Ticket benefits card – Edenred benefits card	25
3.5.2	Zvýhodněné telekomunikační služby	26
3.5.3	Příspěvek na stravování.....	27
3.5.4	Příspěvek na dopravu	27
3.5.5	Bridge Days.....	28
3.5.6	Podpora v době nemoci	28
3.5.7	Odměny při dosažení stanovených cílů.....	29
3.5.8	Odměny při životních a pracovních výročích	30
3.5.9	Životní pojištění	30

3.5.10	Penzijní připojištění.....	31
3.5.11	Příspěvek na dětskou rekreaci	31
3.5.12	Podpora bydlení.....	32
3.5.13	Práce z domu	33
3.5.14	Služební automobil (pro soukromé účely)	34
3.6	Dotazníkové šetření a jeho vyhodnocení.....	35
3.6.1	Pohlaví zaměstnanců	36
3.6.2	Věková struktura	36
3.6.3	Nejvyšší dosažené vzdělání.....	37
3.6.4	Délka pracovního poměru ve společnosti	37
3.6.5	Pracovní zařazení	38
3.6.6	Spokojenost s nabídkou zaměstnaneckých výhod	39
3.6.7	Důvody nespokojenost s nabídkou zaměstnaneckých výhod	40
3.6.8	Informovanost o nabídce zaměstnaneckých výhod.....	40
3.6.9	Motivace.....	42
3.6.10	Hodnocení stávajících výhod dle důležitosti.....	42
3.6.11	Nejčastěji využívané benefity	43
3.6.12	Chybějící zaměstnanecké výhody	44
3.6.13	Flexibilní systém zaměstnaneckých výhod (Cafeteria systém).....	45
3.6.14	Možnost navolit si benefity online	47
4	Návrhy a doporučení	48
4.1	Úprava aktuálních zaměstnaneckých výhod.....	48
4.2	Bezüročné půjčky (zápůjčky)	49
4.3	Příspěvek na dovolenou.....	49
4.4	Firemní fyzioterapeut	50
4.5	Podniková školka nebo jesle.....	50
4.6	Cafeteria systém	51
5	Závěr	53
	Seznam použité literatury	55
	Seznam zkratk	58
	Seznam grafů, tabulek a obrázků	
	Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
	Seznam příloh	
	Příloha č. 1: Dotazník	

1 Úvod

V minulosti bylo normální, že člověk pracoval celý život v jedné společnosti, ovšem v dnešní době, kdy je nízká nezaměstnanost a široká nabídka pracovních míst, mají lidé možnost kdykoliv své zaměstnání změnit. Je proto v zájmu společnosti vážit si svých zaměstnanců, pečovat o ně a motivovat je nejen vyšší mzdy, ale také pomocí zaměstnaneckých výhod. Stejná situace nastává v případě, kdy společnost potřebuje získat nové, schopné a kvalifikované zaměstnance. Společnosti by měly nabízet takové balíčky zaměstnaneckých výhod, aby získaly konkurenční výhodu na trhu práce.

Jelikož společnosti v současné době nabízejí širokou škálu zaměstnaneckých výhod, začínají být zaměstnanci náročnější a vybíravější. Například příspěvek na stravu či příspěvek na dopravu považují zaměstnanci za standard. Zaměstnanecké výhody ovšem nejsou jediným kritériem, podle kterého se zaměstnanci rozhodují, velkou roli hraje samozřejmě výše mzdy / platu. Z toho vyplývá, že je pro společnost velmi důležité mít propracovaný a správně nastavený systém odměňování.

Cílem této bakalářské práce je na základě analýzy současného systému zaměstnaneckých výhod, navrhnout řešení a možné změny, které povedou ke zlepšení stávajícího systému poskytování zaměstnaneckých výhod ve společnosti ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o.

Bakalářská práce je rozdělena na tři části. V teoretické části práce bylo cílem popsat teoretická východiska spojená se systémem zaměstnaneckých výhod – charakteristika, členění, význam a současné trendy v poskytování zaměstnaneckých výhod atd. Součástí je také charakteristika kvalitativního a kvantitativního výzkumu a charakteristika dotazníků.

Praktická část se zabývá charakteristikou společnosti ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o. a popisem jednotlivých zaměstnaneckých výhod, které společnost aktuálně nabízí svým zaměstnancům. Pomocí dotazníkového šetření bude provedena analýza současného systému zaměstnaneckých výhod a budou vyhodnoceny jednotlivé otázky dotazníku.

V poslední části práce autor navrhne adekvátní řešení či zlepšení stávajícího systému zaměstnaneckých výhod.

V bakalářské práci bylo využito metody dotazníkového šetření, popisu a analýzy.

2 Teoretická východiska zaměstnaneckých výhod

V následující kapitole bude objasněno odměňování zaměstnanců, teoretická východiska zaměstnaneckých výhod (charakteristika, význam, členění apod.) v závěru kapitoly budou popsány metodická východiska (kvalitativní a kvantitativní výzkum).

2.1 Odměňování zaměstnanců

Odměňování zaměstnanců patří mezi nejdůležitější oblasti řízení lidských zdrojů. Způsobů, jak mohou společnosti své zaměstnance odměňovat je spousta. Existují dvě formy:

- I. **Hmotné odměny** – mzda / plat, bonus, prémie, benefity (výhody)
- II. **Nehmotné odměny** – pochvala, uznání, povýšení

Každá společnost má systém odměňování zaměstnanců sestavený podle sebe. Systém odměňování musí vyhovovat podmínkám společnosti, ale samozřejmě i samotným zaměstnancům. (Horvátová, Čopíková, 2014)

Odměňování se považuje za jednu z nejstarších a nejdůležitějších personálních činností. V dnešní době nezahrnuje odměňování jen mzdu nebo plat, patří sem také nehmotné odměňování jako je např. pochvala, zaměstnanecké výhody (nepeněžní), pracovní zařazení, přidělení PC, růst odpovědnosti apod. (Koubek, 2007)

Odměňování zaměstnanců je spojeno s motivací a výkonem zaměstnanců. Měl by být zvolen takový systém odměňování, který bude přijatelný jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Systém, kterým budou zaměstnanci odměňováni by měl být spravedlivý, poctivý, motivační a konkurenceschopný. (Čopíková, Bláha, Horvátová, 2015)

2.1.1 Celková odměna

Celková odměna představuje pro zaměstnance rozhodující kritérium při výběru nového zaměstnání, ovšem většina si pod tímto pojmem představí jen peníze. Za celkovou odměnu se ovšem nepovažuje pouze samotná mzda nebo plat, patří sem také variabilní složka, benefity, uznání, pochvaly atd. Mezi hlavní složky, které tvoří celkovou odměnu patří hmotné a nehmotné odměny. Pomocí těchto odměn by měl být zaměstnavatel schopen si získat, udržet a motivovat zaměstnance. Z tabulky 2.1 můžeme vyčíst, že hmotná odměna se skládá

z nárokové (mzda / plat) a nenárokové (odměny, prémie atd.) složky. Nehmotná odměna zahrnuje vše ostatní např. uznání, pochvalu, kariérní růst apod. (Horvátová, Čopíková, 2014)

Tabulka 2.1 Struktura celkové odměny

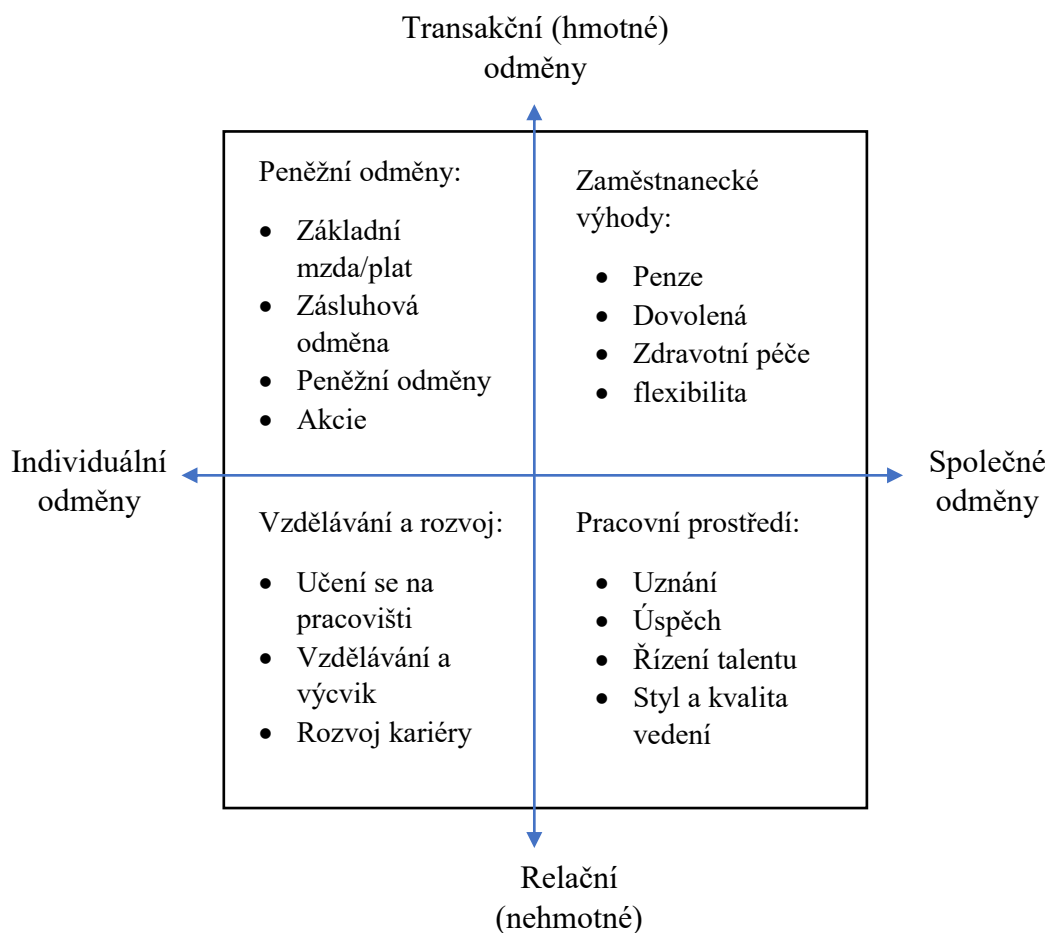
Celková odměna		
Hmotné odměny	Nárokové	mzda, plat, povinné příplatky
	Nenárokové	Přímé - variabilní, zásluhová odměna
		Nepřímé - benefity
Nehmotné odměny	pochvala, odpovědnost, autonomie/samostatnost, uznání, kariérní příležitost, kvalita pracovního života	

Zdroj: Vlastní zpracování dle Horvátová, Čopíková, 2014, str. 30

Jako výhody celkové odměny můžeme označit zlepšení zaměstnaneckých vztahů, zvyšování výkonnosti organizace, pomocí hlubšího a dlouhodobějšího vlivu na motivaci a oddanost svých zaměstnanců, flexibilita (pružnost), která je spojená s uspokojováním individuálních potřeb zaměstnanců a pomocí vztahových odměn se může stát organizace oblíbeným zaměstnavatelem, a tím si získat a udržet talentované zaměstnance. (Armstrong, 2009)

Následující obrázek 2.1 vyobrazuje model celkové odměny, který vytvořili ve společnosti Towers Perrin. Model je rozdělen do čtyř kvadrantů, kdy horní dva představují peněžní odměny a zaměstnanecké výhody (tzv. transakční odměny). Dolní dva kvadranty představují tzv. relační odměny, jedná se především o odměny nehmotné (nepeněžní). Pomocí těchto odměn se zvyšují hodnoty v horních kvadrantech. Optimální je kombinovat transakční a relační odměny. (Armstrong, 2009)

Obr. 2.1 Model celkové odměny



Zdroj: Vlastní zpracování dle M. Armstronga, 2009

Význam celkové odměny

Výše a struktura celkové odměny má výrazný vliv na získání a udržení si talentovaných zaměstnanců ve společnosti. Celková odměna ovlivňuje také výši hospodářského výsledku společnosti, a to prostřednictvím nákladů na odměňování. Z toho vyplývá, že čím nižší náklady na odměňování, tím vyšší bude hospodářský výsledek. Ovšem pokud bude společnost udržovat tyto náklady na nízké úrovni, bude složité přilákat a udržet si zaměstnance. Z toho důvodu musí společnost udržovat výši těchto nákladů na optimální úrovni. Celková odměna také ovlivňuje celkovou produktivitu. Společnosti chtějí motivovat své zaměstnance, a proto odměňují více ty, kteří mají lepší výsledky. (Horvátová, Čopíková, 2014)

2.2 Charakteristika zaměstnaneckých výhod

Přesně definovat zaměstnanecké výhody není úplně možné, protože každý autor má na danou problematiku jiný pohled.

Zaměstnanecké výhody často označovány jako zaměstnanecké benefity bývají součástí odměny zaměstnance, které jsou poskytovány nad rámec sjednané mzdy. Tyto výhody či benefity nemají přímou souvislost s výkony či výsledky, ale mnohdy se poskytují jako odměna za to, že zaměstnanec pracuje pro danou společnost. (Armstrong, 2007)

Podle Horvátové a Čopíkové (2014) představují zaměstnanecké benefity složky odměny, které jsou zaměstnanci poskytovány navíc k peněžní odměně. Rozsah těchto odměn se v první řadě odvíjí od výkonnosti organizace. Důležitý je rovněž přístup samotného zaměstnavatele a to, zda považuje benefity jako motivaci pro své zaměstnance.

Zaměstnanecké výhody představují určité opatření zaměstnavatele, které by mělo zlepšovat blahobyt jeho zaměstnanců. (Armstrong, 2009)

Koubek (2007) popisuje zaměstnanecké výhody jako odměny, které poskytuje společnost svým zaměstnancům jen za to, že pracují právě u nich. V některých případech však společnost při poskytování těchto výhod bere v úvahu funkci, postavení nebo zásluhy zaměstnance.

„Benefity jsou jakákoliv forma příjmu ze závislé činnosti, která není mzdou za vykonanou práci, tj. sem můžeme zařadit závodní stravování, ale i např. dodávku bioproduktů či poradenství o duchovním životě.“ (Dvořáková a kol., 2012, str. 325)

2.3 Význam zaměstnaneckých výhod

Hlavním důvodem, proč jsou zaměstnanecké výhody poskytovány je nedostatek kvalifikovaných a kvalitních pracovníků, ale také motivace stávajících zaměstnanců k podávání lepších a kvalitnějších výkonů a zvýšení loajality k zaměstnavateli. Pomocí zaměstnaneckých výhod lze snižovat fluktuaci a pracovní neschopnosti, dále napomáhá zvýšit pracovní spokojenost zaměstnanců, zvyšuje ochotu zaměstnanců k výkonu a vede k větší sounáležitosti s organizací a ostatními zaměstnanci. (Horvátová, Čopíková, 2014)

Zaměstnavatelé si uvědomují fakt, že pro jejich zaměstnance je také velmi důležitý odpočinek, relaxace, a dobrá fyzická kondice, proto nabízejí řadu benefitů spojených s podporou zdraví a sportovními aktivitami. Právě tyto benefity přispívají ke snížení nemocnosti a růstu výkonnosti. (Macháček, 2017)

2.4 Úskalí zaměstnaneckých výhod

- I. **Nemají přímý motivační význam** – zaměstnanecké výhody nemají přímý vliv na výkony zaměstnanců. Většina zaměstnanců bere tyto výhody jako samozřejmost, a ne jako nadstandardní péči.
- II. **Nevyhovují všem zaměstnancům stejně** – k této situaci dochází, pokud jsou zaměstnanecké výhody poskytovány plošně. Je samozřejmé, že mladý zaměstnanec má jiné potřeby než zaměstnanec starší, tím pádem může docházet k nespokojenosti mezi zaměstnanci.
- III. **Bývají poskytovány na základě srovnání s jinými podniky** – společnost poskytuje zaměstnanecké výhody jen z toho důvodu, že je poskytuje i konkurenční společnost. (Urban, 2017)

2.5 Členění zaměstnaneckých výhod

Zaměstnanecké výhody, které se zaměstnavatel rozhodne poskytovat mohou vést k pozitivní motivaci zaměstnanců, ale také mohou zlepšit vztah mezi zaměstnavatelem a samotným zaměstnancem. Zaměstnanecké výhody mohou také zvyšovat konkurenceschopnost společnosti na trhu práce, protože pro budoucího zaměstnance znamenají nabízené zaměstnanecké výhody jedno z hlavních kritérií při výběru nového zaměstnání. Pro zaměstnanecké výhody (benefity) existuje celá řada způsobů členění. (Macháček, 2017)

Podle Macháčka (2017) se zaměstnanecké benefity člení na:

- **Zdravotní benefity** – tato kategorie benefitů zahrnuje např. příspěvky na individuální a nadstandardní zdravotní péči nebo proplácení krátkodobé nemoci.
- **Důchodové benefity** – do této kategorie spadá penzijní připojištění a životní pojištění.
- **Benefity poskytované na pracovišti** – jedná se zejména o občerstvení a zajištění stravování na pracovišti, pořádání firemních akcí nebo poskytování dárků zaměstnancům.

- **Benefity zaměřené na využití pracovního volna** – jedná se o jednu z oblíbených kategorií kam řadíme home office, pružnou pracovní dobu, firemní telefon a automobil pro soukromé účely apod.
- **Benefity směřující ke vzdělání** – může se jednat o nejrůznější jazykové nebo odborné kurzy, které vedou ke zvyšování schopností a znalostí zaměstnance.
- **Platové a finanční benefity** – jak je známo zaměstnance nejvíce motivuje finanční odměna, a proto se využívá benefitů jako je 13. a 14. plat / mzda, stravenky nebo příspěvky na bydlení či dopravu do zaměstnání.
- **Benefity směřující k vybavení zaměstnance** – zde můžeme zařadit vše co využívá zaměstnanec. V praxi se může jednat o služební automobil, notebook či telefon, které může zaměstnanec využívat i pro soukromé účely, ale můžeme zde zařadit i Wi-Fi připojení pro soukromé účely apod.

Podle Pelce (2011) se zaměstnanecké výhody mohou členit dle následujících skupin:

Podle daňové a odvodové výhodnosti

- **Mimořádně výhodné** – jedná se o takové benefity, které jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem. Z pohledu zaměstnance se jedná o takové benefity, které jsou osvobozeny od daně z příjmu a neplatí se z nich ani pojistné.
- **Částečně výhodné** – „jež jsou např. na straně zaměstnavatele daňovým výdajem, na straně zaměstnance jsou daňovým příjmem jako příjem ze závislé činnosti a třeba nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení, nebo u zaměstnavatele nejsou daňovým výdajem (nejsou daňově účinné) a naopak zaměstnance jsou od daně z příjmů fyzických osob osvobozeny, a proto nejsou součástí vyměřovacích základů pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění (neplatí se z nich pojistné)“ (Pelc, 2011, s. 18)

Podle formy příjmu (z pohledu zaměstnance)

- **Peněžní** – jedná se o takové benefity, které pro zaměstnance představují úsporu peněz. Zaměstnanec v tomto případě obdrží danou finanční částku. Patří zde např. příspěvek na stravování, životní a penzijní připojištění, dopravu apod.

- **Nepeněžní** – v tomto případě nelze přesně určit hodnotu benefitu. Není zaměstnanci přímo vyplácena. Jedná se zejména o pružnou pracovní dobu, dovolenou nad rámec zákoníku práce, homeworking apod.

Podle formy příjmu (z pohledu zaměstnavatele)

- **Finanční** – takové benefity, které pro zaměstnavatele představují vynaložení finančních prostředků (výdaj).
- **Nefinanční** – v tomto případě nejsou benefity spojeny s vynaložením finančních prostředků.

Další formy

- **Plošné** – jsou poskytovány všem zaměstnancům bez výjimek. Např. příspěvek na stravování, sick days apod.
- **Volitelné** – zaměstnanec má možnost si dle stanovených podmínek vybrat benefity sám.

Z hlediska času

- **Jednorázové** – příspěvek na dovolenou, bezúročná půjčka atd.
- **Krátkodobé** – příspěvek na stravování, delší dovolená atd.
- **Dlouhodobé** – jsou zaměřeny na budoucnost např. penzijní systémy, zdravotní péče.

Horvátová a Čopíková (2014) rozdělují zaměstnanecké výhody na dvě základní kategorie:

Podle věcného hlediska

- **Zaměstnanecké výhody mající vztah k práci** – jsou poskytovány především přímo na pracovišti. Do této kategorie patří stravenky nebo přímo firemní (závodní) jídelna, příspěvek na dopravu, dovolená nad rámec apod.
- **Hmotné vybavení a pracovní pomůcky zaměstnance** – jedná se pomůcky či věci, které může zaměstnanec využívat i pro osobní (soukromé) účely. Např. notebook, automobil, telefon apod.
- **Zaměstnanecké výhody osobní a sociální povahy** – tato kategorie je velmi rozsáhlá a spadá sem především nadstandardní zdravotní péče, a to jak o zaměstnance, tak i o jejich rodinné příslušníky včetně dětí (jesle, školka, léčebné pobyty apod.). Některé společnosti nabízejí svým zaměstnancům zvýhodněné ceny vlastních výrobků

a služeb. V neposlední řadě sem patří také příspěvek na dovolenou, bezúročné půjčky, poskytování právního poradenství a další.

Podle způsobu poskytování výhod

- **Fixní (plošné)** – výhody jsou bez výjimek poskytovány všem zaměstnancům. Tyto výhody jsou často zakotveny v kolektivních smlouvách nebo ve vnitřních předpisech společnosti.
- **Flexibilní (Cafeteria systém)** – jde o pružný způsob, kdy si zaměstnanec může výhody sám navolit, dle jeho aktuální potřeby a dle balíčku, který zaměstnavatel nabízí. Každý zaměstnanec má ovšem stanovený finanční limit (roční limit bodů), ze kterého zaměstnanec vychází při sestavování svého balíčku výhod. Každá nabízená výhoda je jinak bodově ohodnocena. (Urban, 2017)
- **Kombinace fixního a flexibilního systému** – v praxi představuje způsob, kdy část výhod si zaměstnanec navolí sám, ale druhá část výhod je fixní. Může ušetřit administrativu, která je spojená s flexibilním systémem u výhod, o které mají zaměstnanci největší zájem. (Urban, 2017)

Koubek (2007) popisuje také geografické členění zaměstnaneckých výhod.

Členění výhod v USA

- I. **Zaměstnanecké výhody požadované zákony a předpisy** – př. nemocenské zabezpečení
- II. **Zaměstnanecké výhody související s důchody pracovníků** – př. důchodové připojištění
- III. **Zaměstnanecké výhody související s pojištěním zaměstnanců** – př. úrazové pojištění
- IV. **Zaměstnanecké výhody související s placením neodpracované doby** – př. placená dovolení
- V. **Ostatní** – př. poskytování slev na podnikové výrobky a služby

Členění výhod v Evropě

- I. **Sociální výhody** – př. placené životní pojištění
- II. **Zaměstnanecké výhody mající vztah k práci** – př. stravování
- III. **Zaměstnanecké výhody spojené s postavením v organizaci** – př. automobil

2.6 Cafeteria systém

Cafeteria systém, který je někdy označován také jako cafeteria plan nebo kafetéria systém patří v dnešní době k velmi populárním způsobům zaměstnaneckých benefitů, který má své kořeny v USA a ve Velké Británii a postupně se začíná uplatňovat také v zemích Západní Evropy. (Měrtllová, 2014)

Jedná se o flexibilní způsob poskytování benefitů, který se začal využívat z důvodu rozdílných preferencí zaměstnanců. Zaměstnanci si mohou výhody volit dle potřeby a v případě změny svých preferencí mají možnost kdykoli svůj balíček výhod upravit. (Koubek, 2007)

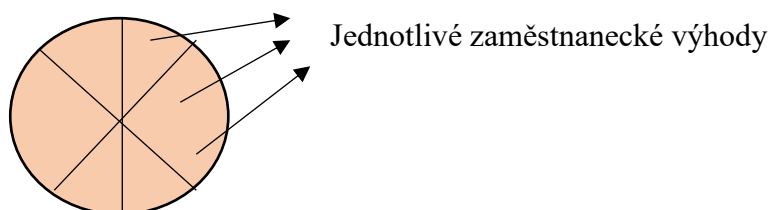
V praxi má zaměstnanec přiřazen určité množství bodů či virtuálních finančních prostředků, za které během daného období využívá zvolené výhody. Často má zaměstnanec možnost výběru jen části výhod zbylá část je poskytována plošně, všem zaměstnancům. Zaměstnanec si vybírá z několika předem stanovených balíčků výhod. (Koubek, 2007)

Některé společnosti pro administrativu spojenou s poskytováním zaměstnaneckých výhod využívají outsourcing. Ovšem výběr benefitů a stanovení výše rozpočtu zůstává na samotné společnosti. (Horvátová, Čopíková, 2014)

2.6.1 Způsoby Cafeteria systému

- I. **Systém „bufetu“** – zaměstnanec má možnost výběru výhod do výše svého bodového konta. (Horvátová, Čopíková, 2014)

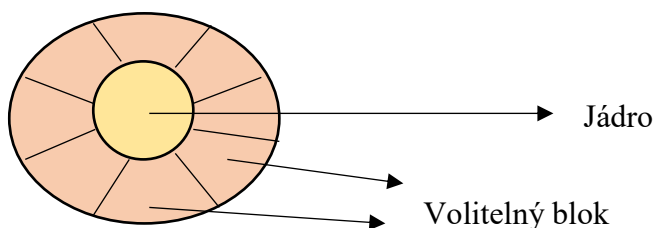
Obr. 2.2 Systém „bufetu“



Zdroj: Vlastní zpracování dle Horvátové a Čopíkové, 2014

- II. **Systém „jádra“** – jádro zaměstnaneckých výhod je pevně stanoveno a poskytuje se všem zaměstnancům bez výjimek, zbylou část si zaměstnanec navolí sám. (Horvátová, Čopíková, 2014)

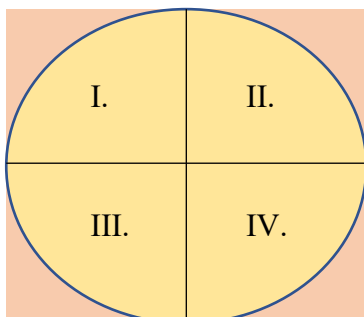
Obr. 2.3 Systém „jádra“



Zdroj: Vlastní zpracování dle Horvátové a Čopíkové, 2014

- III. **Systém „bloků“ pro kategorie zaměstnanců** – pro různé kategorie zaměstnanců (muži, ženy, operátoři apod.) jsou sestaveny balíčky zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanci si mohou vybírat výhody jen z toho balíčku, který jim přísluší. (Horvátová, Čopíková, 2014)

Obr. 2.4 Systém „bloků“ pro kategorie zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování dle Horvátové a Čopíkové, 2014

2.6.2 Výhody Cafeteria systému

Cafeteria systém má mnoho výhod. Jednou z nejpodstatnějších výhod je fakt, že pomocí tohoto systému uspokojíme potřeby zaměstnanců, i když mají různé preference. Systém nám také umožňuje sledovat a hodnotit cíle společnosti jako je např. snížení míry odchodů nebo růst pracovní spokojenosti zaměstnanců apod. Systém dále umožňuje pružněji reagovat na změnu poptávky po zaměstnaneckých výhodách apod. (Horvátová, Čopíková, 2014)

2.6.3 Nevýhody Cafeteria systému

Za hlavní nevýhodu cafeteria systému se považuje vysoká prvotní investice, která je spojená s volbou jednotlivých benefitů a výběrem dodavatelů. Další nevýhodou je pracná administrativní příprava (př. volba jednotlivých benefitů). S fungováním cafeteria systému je také spojen pravidelný průzkum, a to jak ve společnosti (potřeby zaměstnanců), tak také průzkum poskytování benefitů konkurenčními organizacemi. (Horvátová, Čopíková, 2014)

2.6.4 Zavedení Cafeteria systému ve společnosti

Zavést Cafeteria systém ve společnosti není až tak jednoduché, proto firmy často volí variantu outsourcingu. V první řadě by společnost měla provést průzkum mezi svými zaměstnanci, aby zjistila, jestli mají o tento systém odměňování zájem. Zavedení cafeteria systému ve společnosti zahrnuje tři na sebe navazující fáze.

- 1 **Fáze** – prvním a nejdůležitějším krokem je navrhnutí bodovacího systému, konkrétně se jedná o způsob, jak budou zaměstnancům připisovány body a hodnota těchto bodů.
- 2 **Fáze** – ve druhé fázi přichází na řadu výběr odměn, které budou poskytovány zaměstnancům. Pro tuto fázi je typické provedení průzkumu mezi zaměstnanci, aby se zjistilo, o které benefity bude největší zájem. Výsledkem této fáze by měl být konečný výčet všech odměn, které budou nabízeny.
- 3 **Fáze** – závěrečná fáze je spojena s realizací a se spuštěním IT systému. (Zikmund, 2010)

2.7 Trendy v oblasti poskytování zaměstnaneckých výhod

V České republice projevují zaměstnanci zájem převážně o krátkodobé benefity (př. stravenky, služební automobil nebo mobilní telefon pro osobní účely). Časem lze předpokládat, že se preference zaměstnanců změní a budou požadovat spíše benefity dlouhodobějšího charakteru (př. penzijní systémy, zdravotní péče) stejně jako tomu je v ostatních zemích EU. Zvyšuje se také zájem o volitelný program benefitů, kdy si zaměstnanec může benefity vybírat sám dle svých potřeb a preferencí. (Pelc, 2011)

2.7.1 Průzkum personální agentury Grafton Recruitment

Následující tabulka 2.2 zobrazuje výsledky průzkumu agentury Grafton Recruitment, který byl prováděn v létě roku 2018. Průzkumu se zúčastnilo 1485 respondentů. Z výsledků vyplývá, že mezi nežádanější benefity patří jednoznačně 13. a 14. plat, ovšem zaměstnavatelé tento

benefit moc neposkytují. Z toho vyplývá, že poptávka zaměstnanců po tomto konkrétním benefitu převyšuje nabídku zaměstnavatelů. Mezi další benefity, o které zaměstnanci projevují největší zájem jsou bonusy nebo prémie a flexibilní pracovní doba. Zaměstnanci si také přejí více prostoru pro osobní život, a proto roste zájem o více než 5 týdnů dovolené. V dnešní době již zaměstnanci považují 5 týdnů dovolené jako standard, který nabízí většina společností. Stejně jsou na tom například také stravenky. (Karieraweb.cz, 2018)

Tabulka 2.2 Nejžádanější benefity roku 2018

Nejžádanější benefity (2018)
13. plat / 14. plat
Bonusy nebo prémie
Flexibilní (pružná) pracovní doba
Dovolená 5 týdnů
Dovolená více než 5 týdnů
Individuální rozvržení pracovní doby
Možnost občasné práce z domu
Auto i pro soukromé účely
Stravenky
Zdravotní volno

Zdroj: Vlastní zpracování podle Grafton Recruitment

Preference zaměstnanců se během posledních let výrazně změnily. Dokazují to výsledky výzkumu agentury Grafton Recruitment z roku 2016. V tomto roce mezi nejžádanější benefity patřilo jazykové vzdělávání, placená dovolená nad rámec čtyř týdnů a home office. Co se ovšem nezměnilo je klesající zájem o podnikové večírky a dárky od zaměstnavatele. (Macháček, 2017)

2.8 Metodická východiska

V této části bakalářské práce budou objasněny pojmy kvalitativní a kvantitativní výzkum a bude zde popsána metoda sběru dat, která byla využita v praktické části (dotazníky).

2.8.1 Kvalitativní výzkum

Jedná se o metodu, která se využívá při sběru dat. Zabývá se příčinami, a proto se zabývá hlavně otázkou PROČ? Počet respondentů je zde menší než u kvantitativního výzkumu, někdy se dokonce pracuje pouze s jednotlivci. Údaje se shromažďují pomocí hloubkových rozhovorů, skupinové rozhovory (diskuze). (Kozel a kol., 2006)

2.8.2 Kvantitativní výzkum

Jedná se opět o metodu, která je určená pro sběr dat. Úkolem kvantitativního výzkumu je odpovědět na otázku KOLIK? Při tomto výzkumu se zjišťuje, kolik jedinců, skupin, domácností atd., má určitý názor. Účelem je tedy získat přesné, měřitelné číselné údaje. Údaje se shromažďují především pomocí dotazníků, ale lze využít také měření či záznam transakcí apod. Výsledky tohoto výzkumu můžeme vyjádřit pomocí tabulek a grafů, které jsou sestaveny pomocí statistických analýz. (Tahal a kol., 2017)

2.8.3 Dotazníky

Tato podkapitola je zaměřena na tvorbou dotazníků, protože tato metoda byla využita pro praktickou část této bakalářské práce.

Dotazníkové šetření je jeden z velmi často využívaných nástrojů pro sběr dat. Umožňují jednoduché získání odpovědí na zásadní otázky, které mají být prozkoumány. Při dotazování lze využít různých variant otázek např. otevřené, uzavřené nebo určování pořadí dle důležitosti. (Armstrong a Taylor, 2015)

Délka dotazníku je dána rozsahem zkoumaného problému. Dotazník by neměl mít velké množství otázek, protože by to mohlo odradit respondenty. Doba, kterou respondent stráví vyplňováním by neměla přesáhnout 30 minut. (Armstrong a Taylor, 2015)

Každý dotazník má danou strukturu, která zahrnuje několik hlavních bodů:

- I. **Úvod** – na začátku dotazníku by se měl vyskytovat krátký úvod, ve kterém pomocí 1 – 2 vět oslovíme respondenta a seznámíme ho s účelem dotazování.
- II. **Filtrační otázky** – tyto otázky někdy nazývané také screeningové otázky a měly by navazovat na úvod. Pomocí těchto otázek zjistíme, zda respondent patří do skupiny, kterou potřebujeme pro daný výzkum.
- III. **Kvótní otázky** – po filtračních otázkách následují otázky kvótní, pomocí který se zjišťuje pohlaví, věk nebo vzdělání respondentů. Využívají se v případě využití kvótního výběru.
- IV. **Meritorní otázky** – představují nejdůležitější část dotazníku, vztahují se přímo k tématu výzkumu.

- V. **Identifikační otázky** – na konci dotazníku se vyskytují identifikační otázky. Slouží ke třídění respondentů do jednotlivých skupin. Řadíme zde otázky týkající se bydliště, měsíčního příjmu, obrat firmy apod. (Tahal a kol., 2017)

Typy otázek

a) Otázky nástrojové

- **Kontaktní** – většinou bývají umístěny na začátku a na konci dotazníku. Na začátku plní funkci informační, kdy respondenta seznámí s tématem. Na konci dotazníku dávají respondentovi šanci vyjádřit svůj názor (otevřená otázka).
- **Filtrační** – objevují se na buď na začátku dotazníku nebo před důležitými dotazy. Pomocí filtračních otázek rozdělujeme (třídíme) respondenty.
- **Analytické** – opět je využíváme ke třídění. Jedná se především o uzavřené demografické otázky.
- **Kontrolní** – souvisí s hlavními výzkumnými hypotézami. Mají za úkol ověřit pravdivost odpovědí. Pokud se pomocí kontrolních otázek zjistí rozpory, musíme rozhodnout, co budeme s takovými dotazníky dělat dál. Máme možnost je vyřadit nebo pouze nebudeme danou otázku vyhodnocovat. (Kozel a kol., 2006)

b) Otázky výsledkové

- **Nominální** – jedná o takové otázky, které se využívají při zjišťování fakt nebo pokud chceme zkoumat znalosti respondentů.
- **Měřítkové** – jak už vyplývá z názvu, tyto otázky nám pomáhají měřit určité jevy. Mohou být vyjádřeny pomocí určité skutečnosti, kvantitativní stupnicí či kvalitativní škálou.
- **Dokreslující** – pomáhají nám upřesnit nominální a měřítkové otázky. (Kozel a kol., 2006)

c) Otázky podle odpovědi

- **Uzavřené otázky** – respondent má výběr z několika možností.
- **Otevřené otázky** – respondent má možnost vlastní tvorby odpovědi.
- **Polootevřené otázky** – kombinace předchozích typů otázek. Respondent má na výběr z několika variant, ale má možnost napsat i vlastní odpověď.

- **Škála** – řadí se do uzavřených otázek, kdy respondent vyjadřuje svůj souhlas či nesouhlas s daným výrokem, pomocí číselné nebo slovní škály.
- **Výběr z variant** – respondent má možnost zvolit jednu nebo více variant odpovědí. (Tahal a kol., 2017)

d) Otázky podle vztahu k obsahu

- **Přímé** – takové otázky, kdy respondent ví, o čem je řeč a vědomě odpovídá.
- **Nepřímé** – většinou se využívá projekce. Respondent má možnost odpovědět jakkoliv. (Kozel a kol., 2006)

Způsoby sběru dat

- I. **Osobní dotazování** – představuje tradiční způsob dotazování, který je založen na osobním styku a přímé komunikaci s respondentem. Často se plete osobní a písemné dotazování, kdy hlavní rozdíl je právě v osobním styku. Při dotazování se využívá buďto strukturovaný (přesně dané otázky), polostrukturovaný (část je podle daných otázek a část je volná) nebo nestrukturovaný (volný) rozhovor. Dále se můžeme setkat s individuálními nebo skupinovými rozhovory.
- II. **Písemné dotazování** – někdy se také nazývá dotazování poštou, protože respondentovi je doručen poštou a stejně se dostává i zpět.
- III. **Telefonické dotazování** – tento způsob je téměř totožný s osobním, ovšem hlavním rozdílem je, že při telefonickém dotazování chybí osobní kontakt. Pomocí telefonického rozhovoru, se získávají informace a ty se přímo ukládají do počítače. (technika CATI – Computer Assisted Telephone Interviewing).
- IV. **Elektronické dotazování** – využívá se webového dotazníku nebo dotazníků v e- mailech. Představuje jeden z nejmladších způsobů sběru dat, který je založený na využití internetu. (technika CAWI – Computer Assisted Web Interviewing). (Kozel a kol., 2006)

V následující tabulce 2.3 jsou uvedeny výhody a nevýhody jednotlivých typů dotazování.

Tabulka 2.3 Výhody a nevýhody jednotlivých typů dotazování

Typ dotazování	Výhody	Nevýhody
Osobní	Přímý kontakt, možnost názorných ukázek, vysoká návratnost.	Časové a finanční náklady, náročnost.
Písemné	Relativně nízké náklady, respondent není ovlivňován tazatelem.	Nízká návratnost, nevíme, kdo skutečně dotazník vyplnil (struktura respondentů).
Telefonické	Rychlost, nízké náklady (při srovnání s osobním dotazováním).	Chybí osobní kontakt, respondent může kdykoliv přerušit kontakt, vysoké nároky na soustředění respondenta, nelze využít názorné ukázky = vzniká riziko nepochopení.
Internetové	Malá finanční a časová náročnost, rychlost, jednodušší zpracování odpovědí, nepotřebuje tazatele = nestrannost, lze využít grafické pomůcky (obrázky, videa, atd).	Nízká vybavenost domácností, nedůvěra lidí k technologiím (strach ze zneužití poskytnutých dat).

Zdroj: Vlastní zpracování dle Kozel a kol., 2006

3 Charakteristika společnosti a analýza zaměstnaneckých výhod ve společnosti

Pro praktickou část bakalářské práce si autorka vybrala společnost ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o. Jedná se o nadnárodní společnost, která se zabývá výrobou a prodejem polovodičů a integrovaných obvodů. Mateřská společnost sídlí ve Phoenixu v Arizoně (USA).

Výrobky společnosti jsou určeny zejména pro automobilový průmysl, výpočetní techniku, komunikaci, LED osvětlení, spotřební a průmyslové aplikace, ale využívají se také v lékařství, letectví a dalších oborech.

3.1 Základní informace

Obr. 3.1 Logo společnosti ON Semiconductor Czech Republic, s.r.o.

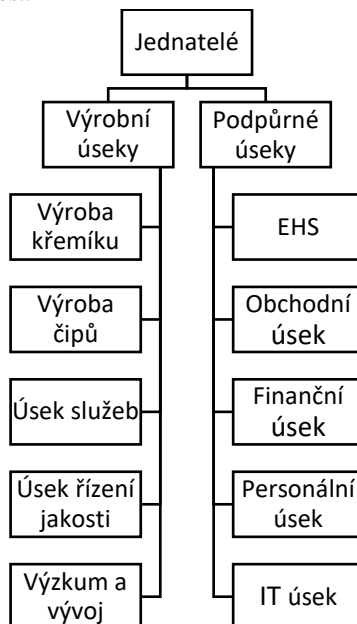


Zdroj: www.onsemi.cz

Obchodní firma:	ON SEMICONDUCTOR CZECH REPUBLIC, s.r.o.
Adresa:	Rožnov pod Radhoštěm, 1. máje 2230, PSČ 756 61
Právní forma:	Společnost s ručením omezeným
Den zápisu:	19.11.2003
IČO:	26821532
DIC:	CZ26821532
Spisová značka:	27652 C, Krajský soud v Ostravě
Základní kapitál:	540 000 000 Kč
Předmět podnikání:	Výroba, obchod a služby neuvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona: Výroba elektronických součástek, elektrických zařízení a výroba a opravy elektrických strojů, přístrojů a elektronických zařízení pracujících na malém napětí Výroba nebezpečných chemických látek a nebezpečných chemických směsí a prodej chemických látek a chemických směsí klasifikovaných jako vysoce toxické a toxické

Nákup a prodej, půjčování, vývoj, výroba, opravy, úpravy, uschovávání, skladování, přeprava, znehodnocování a ničení bezpečnostního materiálu

Obr. 3.2 Organizační struktura společnosti



Zdroj: Vlastní zpracování

3.2 Historie společnosti

Historie společnosti ON Semiconductor s.r.o. je spojena s národním podnikem Tesla, který v Rožnově pod Radhoštěm vznikl roku 1948. Národní podnik Tesla tehdy sdružoval 16 znárodněných slaboproudých a radiotechnických závodů např. ALWAYS, ELEKTRA, PHILIPS, PRCHAL-ERICSON, MIKROFONA, RADIOTECHNA atd. Hlavním důvodem vzniku podniku Tesla v Rožnově pod Radhoštěm bylo zvýšení obranyschopnosti republiky, a to zajištěním vakuových komponentů, které byly určeny pro zařízení moderní protivzdušné obrany státu (radiolokace a radiokomunikace). (Chmelař, 2012)

Prvním výrobkem, který se zde vyráběl byla vysokotlaková rtuťová elektronka S 500 určená pro horská slunce. Mezi další výrobky podniku patřily černobílé obrazovky později také barevné obrazovky, wolfram, molybden, křemík apod. (Cvikl, Ďurčo, Gallová, 2014)

Po Sametové revoluci v roce 1989 nebyla situace v Tesle Rožnov moc příznivá. Vlivem tržní ekonomiky došlo k rozdělení podniku Tesla Rožnov na několik samostatných jednotek. Původnímu výrobnímu programu se věnovaly jen společnosti TEROSIL, TESLA SEZAM a TESLA VACUUM COMPONENTS (TVC). Prvního prosince roku 1990 vzniká Tesla Rožnov, a. s. Téhož roku navázali členové kontakt se společností Motorola. V roce 1992 byly

založeny dvě akciové společnosti, konkrétně Tesla Sezam (zabývala se výrobou polovodičů) a Terosil (výroba křemíku). Roku 1994 uzavřely tyto dvě společnosti obchodní smlouvu s americkou společností Motorola. V roce 2002 se Tesla Sezam a Terosil přidaly do struktury ON Semiconductor. Nakonec roku 2003 došlo ke spojení obou společností a společnosti Terosil se stala nástupnickou organizací a byla přejmenována na ON Semiconductor Czech Republic, s.r.o. (Cvikl, Ďurčo, Gallová, 2014)

3.3 ON Semiconductor v ČR a ve světě

ON Semiconductor provozuje velký počet výrobních podniků, desing center a prodejních míst, které se nachází v Evropě, Severní Americe a Asii. Hlavní sídlo společnosti se nachází na jihozápadě Spojených států amerických ve Městě Phoenix, které je hlavní město státu Arizona.

Obr. 3.3 Rozmístění ve světě



Zdroj: Interní dokumentace

V České republice se nachází jeden výrobní podnik a dvě desing centra. Výrobní podnik je v Rožnově pod Radhoštěm, kde také v roce 2012 postavili novou budovu SCG Desing Center, s.r.o. kam se přesunuli zaměstnanci vývoje nových výrobků a návrhových systémů. Další pobočkou je středisko pro návrh integrovaných obvodů v Brně, které se roku 2008 stalo součástí holdingu ON Semiconductor. Brněnské návrhové středisko patří mezi největší v celém holdingu.

3.4 Struktura zaměstnanců

Následující tabulka obsahuje strukturu počtu zaměstnanců rozdělených na dvě skupiny (THP a dělníky) od roku 2015 až do současnosti. Zaměstnanci jsou také rozděleni dle toho, kde pracují (ONCR a SCG Desing Center). Celkový počet zaměstnanců se neustále zvyšoval až do letošního roku, kdy počet zaměstnanců na dělnických pozicích mírně poklesl. Největší nárůst zaměstnanců nastal v roce 2017.

Tabulka 3.1 Struktura zaměstnanců v letech 2015–2019

	Pracovní pozice	2015	2016	2017	2018	2019
ON Semiconductor Czech Republic (ONCR)	THP	326	340	360	406	413
	Dělníci	974	1033	1214	1321	1313
	Celkem	1300	1373	1574	1727	1726
SCG Desing Center	THP	276	274	295	307	308

Zdroj: Vlastní zpracování dle interních informací

3.5 Přehled současných zaměstnaneckých výhod

Společnost ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o. nabízí svým zaměstnancům řadu benefitů ať už ve formě peněžní nebo nepeněžní. Tato část bakalářské práce je zaměřená na konkrétní popis jednotlivých zaměstnaneckých výhod, které mohou zaměstnanci využívat.

3.5.1 Ticket benefits card – Edenred benefits card

Tato karta je určena k úhradě volnočasových aktivit zaměstnanců (sport, kultura, cestování, wellness aj.). Kartou obdrží všichni zaměstnanci ON Semiconductor, kteří jsou zaměstnáni v hlavním pracovním poměru a nejsou ve zkušební době. Benefitní karta nahrazuje všechny benefitní poukázky. Jedná se o bezkontaktní platební kartu, ze které se odečítají kredity. Kartou lze platit v kamenných obchodech, ale také online na internetu. Kartou lze využívat jen u partnerů Edenred, výčet těchto partnerů najdou zaměstnanci na www.edenred.cz.

Pravidelný měsíční kredit se připisuje dle jednotlivých středisek, na kterých zaměstnanci pracují, ale také dle délky trvání pracovního poměru. Viz. následující tabulky.

Tabulka 3.2 Připisování kreditů dle délky pracovního poměru

Doba trvání pracovního poměru (roky)	Měsíční přípis kreditu
5-10	150 Kč
10-15	300 Kč
15-20	450 Kč
20-25	600 Kč
25-30	750 Kč
30 a více	900 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle interní dokumentace

Tabulka 3.3 Připisování kreditů dle jednotlivých středisek

Středisko	Výše měsíčního příspěvku na benefitní karty
5701	100 Kč
5703	
5801	
CZ2	125 Kč
CZ4	125 Kč
R&D	0 Kč
QA	100 Kč
Ostatní	170 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování dle interní dokumentace

Kredity mohou být připisovány také nepravidelně, a to v daných situacích jako je například příspěvek na dětskou rekreaci, odměna při odpracování každých 5 let ve společnosti a nepeněžní odměna z fondu vedoucího nebo pokud se zaměstnanci podílejí na zlepšení pracovního prostředí, a to konkrétně vlastními náměty.

3.5.2 Zvýhodněné telekomunikační služby

Do programu mohou vstoupit zaměstnanci, kteří mají uzavřen hlavní pracovní poměr na dobu neurčitou nebo pracovní poměr na dobu určitou, který trvá déle než 6 měsíců. Zaměstnanec má k dispozici až 6 čísel s podmínkou max. 4 čísel s hlasovým tarifem a další 2 SIM s datovým tarifem. Do tarifu lze převést i stávající telefonní čísla. Evidenčním majitelem telefonních čísel je společnost ON Semiconductor.

3.5.3 Příspěvek na stravování

Většina zaměstnanců si myslí, že je povinností zaměstnavatele zajistit stravování pro své zaměstnance, ale to se pletou. Zaměstnavatel je pouze povinen dle ZP poskytnout přestávku na oddech a stravování. Příspěvek na stravování je pouze benefitem, který zaměstnavatel poskytuje. Pokud se společnost rozhodne tento příspěvek poskytovat rozhodne tak v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisem.

Společnost ON Semiconductor zajišťuje stravování všem svým zaměstnancům, a to na všech pracovních směnách. Stravování je zaměstnancům umožněno ve dvou jídelnách, a to konkrétně v budovách M8 a C128. V současné době provozuje jídelny společnost Aramark, s.r.o. Ceník, provozní dobu i jídelníček mohou zaměstnanci najít na intranetu.

Zaměstnancům v nepřetržitém provozu je při odběru hlavního jídla připsán hodnotový kredit k odběru stravy ve firemní restauraci. Za každou odpracovanou 11 hodinovou směnu náleží zaměstnanci příspěvek v hodnotě 30 Kč na další hlavní jídlo. Nárok se vypočítává z docházkového systému. Zaměstnanci v 11 hodinových směnách, pokud odpracují minimálně 10 hodin a také zaměstnanci v 7,5 hodinových směnách, pokud daný den odpracují minimálně 4 hodiny placený přesčas.

3.5.4 Příspěvek na dopravu

Jedná se o příspěvek na dojíždění do práce. Hlavním důvodem zavedení tohoto příspěvku byla motivace nezaměstnaných nebo uchazečů ze vzdálenějších lokalit k tomu, aby pro ně zdlouhavé a finančně náročné dojíždění za prací nebylo překážkou.

Nárok na příspěvek mají všichni zaměstnanci v pracovním poměru ovšem s výjimkou zaměstnanců, kterým bylo poskytnuto služební auto. Základní příspěvek na dopravu je ve výši 34 Kč za každou odpracovanou 11 hodinovou směnu a 23 Kč za každou odpracovanou 7,5 hodinovou směnu. Tento základní příspěvek náleží všem bez ohledu na vzdálenost místa, z něhož zaměstnanec dojíždí. Dále je vyplácen příspěvek na dopravu podle vzdálenosti, pokud zaměstnanec dojíždí ze vzdálenosti větší než 10 km. Výše příspěvku za směnu je vypočtena dle stanoveného vzorce, maximální výše příspěvku je 150 Kč za odpracovanou směnu.

Vzdálenost se stanovuje dle plánovače tras na adrese www.mapy.cz mezi adresou místa, z něhož zaměstnanec dojíždí a místa výkonu práce. Udává se nejkratší cesta automobilem, která se zaokrouhlí na celé km.

3.5.5 Bridge Days

Toto mimořádně placené volno umožňuje zaměstnavatel těm zaměstnancům, kteří nepracují v nepřetržitém provozu (12 hodinové směny), jsou ve společnosti zaměstnáni v hlavním pracovním poměru a do daného kalendářního roku převedli nejvýše pět dnů řádné dovolené z minulého roku. Jedná se o volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku v rozsahu stejném, jako je počet dnů státních svátků, které v daném kalendářním roce připadají na víkend (sobota, neděle).

3.5.6 Podpora v době nemoci

Společnost se snaží omezit infekční onemocnění a chce zabezpečit zaměstnance i v době dočasné pracovní neschopnosti, a proto poskytuje:

a) Mimořádné placené volno – „Sick days“

Jedná se o mimořádně placené volno, kdy zaměstnanci náleží náhrady mzdy ve výši průměrného výdělku, a to v maximálním rozsahu dvou dnů v kalendářním roce. Tyto dny jsou určeny k čerpání při náhlých zdravotních potížích. Nárok na mimořádné volno mají všichni zaměstnanci, jejichž pracovní poměr vznikl nejpozději první pracovní den daného kalendářního roku, lze jej čerpat až po ukončení zkušební doby a je uděleno na základě rozhodnutí přímého nadřízeného zaměstnance. Vždy je potřeba vyplnit formulář žádosti o mimořádné placené volno. V případě předem známého důvodu nepřítomnosti požádá zaměstnanec svého nadřízeného o udělení volna předem a vyplní žádost. V případě neočekávaných zdravotních problémech, může zaměstnanec svého nadřízeného kontaktovat telefonicky a žádost vyplnit dodatečně.

V případě, že zaměstnanec dva dny volna v kalendářním roce nevyčerpá nelze je převádět do následujícího kalendářního roku, ale bude mu ve výplatním termínu mzdy za měsíc leden (v následujícím roku) vyplacena mimořádná odměna ve výši denního průměru za každý nevyčerpaný den mimořádného pracovního volna.

b) Finanční podpora při dočasné pracovní neschopnosti

V případě pracovní neschopnosti náleží zaměstnanci náhrada mzdy ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku, vyplácena zaměstnavatelem za prvních 14 kalendářních dnů nemoci s výjimkou prvních tří dnů, kdy zaměstnanci nenáleží žádná náhrada.

Finanční podpora je poskytována zaměstnancům, kteří jsou v hlavním pracovním poměru na dobu neurčitou. Jedná se o tzv. kompenzaci (rozdíl mezi náhradou mzdy, resp. nemocenskými dávkami a čistým příjmem zaměstnance). Podstatou této výhody je to, že společnost zaměstnancům proplácí i první 3 dny pracovní neschopnosti. A to dle následujících podmínek:

- I. Nepřesáhne-li pracovní neschopnost v rozhodném období celkem 183 kalendářních dní, společnost poskytuje kompenzaci ve výši 80 % vypočteného čistého příjmu.
- II. Přesáhne-li pracovní neschopnost v rozhodném období celkem 183 kalendářních dní, společnost poskytuje kompenzaci ve výši 50 % vypočteného čistého příjmu.

S tímto benefitem souvisí také novinka, která se týká zrušení karenční doby¹. Tato novinka bude zavedena v novele Zákoníku práce, která má být účinná od 1. července 2019. Bude se jednat o proplácení prvních tří dnů dočasné pracovní neschopnosti, a to ve výši 60 % redukovaného průměrného výdělku.

3.5.7 Odměny při dosažení stanovených cílů

Jedná se o pololetní odměnu, která se vyplácí ve mzdě za měsíc srpen (za výsledky v prvním pololetí) a za měsíc únor (za výsledky v druhém pololetí). Výše odměny je v rozmezí 0 – 12,5 %, aktuální výše je vypočtena dle míry plnění cílů. Nastane-li nepříznivá hospodářská situace může vedení rozhodnout o pozastavení výplaty odměny.

Odměna je vypočtena ze součtu vyplacených tarifních mez, proplacených přesčasových hodin, příplatků za směnnost a pracovní prostředí, náhrad za dovolenou, náhrad za dny mimořádně placeného volna atd.

¹ Karenční doba – v ČR se jedná o první 3 dny dočasné pracovní neschopnosti, za které zaměstnanci nenáleží náhrada mzdy či platu

Nárok na odměnu mají všichni zaměstnanci v hlavním pracovním poměru, který jim začal nejpozději první pracovní den posledního měsíce období, za které je odměna vyplácena, a těm, kteří nejsou v měsíci výplaty odměny ve výpovědní době. Dále poslední roční nebo pololetní hodnocení pracovního výkonu je 2, 3, 4 nebo 5 pro zaměstnance kategorie D, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 nebo 8 pro THP kategorie.

Pokud zaměstnanec splní mimořádný úkol má nárok na jednorázovou individuální odměnu.

3.5.8 Odměny při životních a pracovních výročích

Výše těchto odměn se odvíjí od celkového počtu odpracovaných let zaměstnance. Odměny jsou vypláceny v případě, že zaměstnanec dovrší 50 let nebo ukončí pracovní poměr z důvodu odchodu do starobního nebo invalidního důchodu, nebo předdůchodu.

Výši jednorázové odměny v případě dovršení 50 let uvádí tabulka 3.4. V případě důchodu nebo předdůchodu je výše odměny vypočtena jako 3 násobek částky uvedené v tabulce 3.4.

Tabulka 3.4 Výše jednorázové odměny dle počtu odpracovaných let

Odpracované roky	Jednorázová odměna v Kč
Nejméně 5 let	10 000
Nejméně 10 let	14 000
Nejméně 15 let	18 000
Nejméně 20 let	22 000
Nejméně 25 let	26 000
Nejméně 30 let	30 000
Nejméně 35 let	34 000

Zdroj: Vlastní zpracování dle interní dokumentace

3.5.9 Životní pojištění

Příspěvek na soukromé životní pojištění zaměstnavatel poskytuje všem zaměstnancům, jejichž pracovní poměr trvá alespoň 6 měsíců, s pracovní dobou nejméně 20 hodin týdně. Tento příspěvek byl do 1.12.2018 poskytován všem zaměstnancům kteří měli uzavřenou smlouvu o soukromém pojištění s vybranými pojišťovnami: Allianz pojišťovna, a.s., AXA Životní pojišťovna, a.s., Česká pojišťovna, a.s., N.N. Příspěvek, který mohl zaměstnanec získat byl ve výši trojnásobku příspěvku zaměstnance, avšak nejvýše 3 % z měsíční mzdy zaměstnance.

Od 1. 12. 2018 bylo zastaveno přijímání nových žádostí o tento příspěvek, a to z důvodu změny Zákona o distribuci pojištění (Zákon č. 170/2018 Sb). Zaměstnancům, kteří nepobírají příspěvek zaměstnavatele na ŽP, bude poskytován příspěvek na penzijní připojištění / doplňkové životní pojištění ve výši dvojnásobku příspěvku zaměstnavatele, maximálně 6 % z měsíční mzdy. Zaměstnanci, kteří již tento příspěvek pobírají mají tři možnosti:

- a) mohou pokračovat beze změny,
- b) mohou požádat o zrušení příspěvku zaměstnavatele na ŽP a příspěvek převést na PP.
Životní pojištění může zaměstnanec také „zmrazit“ nebo omezit výši příspěvku,
- c) mohou ŽP zrušit.

3.5.10 Penzijní připojištění

Společnost přispívá na penzijní připojištění zaměstnanců podle zákona 42/1994 Sb. o penzijním připojištění se státním příspěvkem a zákona 427/2011 o doplňkovém penzijním spoření se státním příspěvkem.

Příspěvek je poskytován všem zaměstnancům, kteří jsou v pracovním poměru, pracují ve společnosti minimálně 6 měsíců, jejich minimální pracovní doba činí 20 hodin týdně a jejichž příspěvek zaměstnance je minimálně 100 Kč měsíčně. Příspěvek zaměstnavatele je poskytován až do výše 1,5 násobku příspěvku zaměstnance (minimálně 150 Kč) a je omezen maximálně na 3 % měsíční mzdy zaměstnance. Výběr penzijního fondu nebo penzijní společnosti není omezen.

S účinností od 1. 12. 2018 se těm zaměstnancům, kteří nepobírají příspěvek na ŽP mění výše příspěvku na penzijní připojištění, a to na dvojnásobek příspěvku zaměstnavatele, maximálně 6 % z měsíční mzdy.

3.5.11 Příspěvek na dětskou rekreaci

Jedná se o příspěvek, který je poskytován jednou ročně (na každé dítě zaměstnance) do výše 1000 Kč. Tento příspěvek je poskytován zaměstnancům v hlavním pracovním poměru, kteří mají sjednanou pracovní dobu nejméně 20 hodin týdně. Za dětskou rekreaci je považován alespoň jednodenní rekreační nebo sportovní pobyt dítěte v době, kdy neprobíhá pravidelná výuka (zpravidla se jedná o období školních prázdnin). Platí pro děti ve věku od 6 do 16 let.

Příspěvek může být poskytován:

- a) **Peněžní formou** – úhrada faktury do výše 1000 Kč u smluvních regionálních pořádajících organizací.
- b) **Nepeněžní formou** – připsání kreditu na Ticket benefit card (Edenred benefit card)

3.5.12 Podpora bydlení

Stěhování domácností je velmi obtížné a náročné. Pokud se společnost rozhodne relokovat své zaměstnance, musí usilovat o to, aby přesun byl co nejhladší. Cílem je zajistit dlouhodobé trvání pracovního poměru zaměstnanců, kteří splňují předpoklady a požadavky pro výkon vybraných kvalifikovaných činností. Společnost ON Semiconductor nabízí dva typy benefitů:

a) **Příspěvek na úhradu části nájemného**

Podmínkou pro získání příspěvku je uzavření nájemní smlouvy zaměstnancem pro bydlení v Rožnově pod Radhoštěm a jeho blízkém okolí. Na tento příspěvek mají ovšem nárok jen nově přijatí zaměstnanci v job grade² 9 a vyšším. Mezi další podmínky patří, že zaměstnanec nevyužívá zkrácenou pracovní dobu, doba hlavního pracovního poměru není delší než čtyři roky, zaměstnanec nepobírá příspěvek na dopravu podle vzdálenosti a v pronajatém bytě bydlí. Pokud je zaměstnanci příspěvek schválen může mu být poskytnut maximálně po dobu prvních 4 let trvání pracovního poměru. Výši příspěvku ukazuje následující tabulka.

Tabulka 3.5 Výše příspěvku zaměstnavatele

Roky	Příspěvek v % ze sjednané ceny nájmu
1	75
2	60
3	45
4	30

Zdroj: vlastní zpracování dle interní dokumentace

² Job grade – zařazení zaměstnance do mzdové (platové) třídy

Procento příspěvku je vypočteno nejvýše z částky 6000 Kč měsíčně pro bezdětné zaměstnance a 9000 Kč měsíčně pro zaměstnance, kteří v bytě bydlí s partnerem a dítětem/děťmi.

Může nastat situace, kdy zaměstnanec do čtvrtého roku trvání pracovního poměru uzavře pracovní smlouvu na dobu neurčitou. V tomto případě může zaměstnanec požádat o ukončení vyplácení příspěvku na úhradu části nájemného a může požadovat o jednorázovou podporu na pořízení vlastního bydlení, a to formou půjčky až do výše 100 000 Kč. Maximální výše této půjčky je stanovena dle počtu měsíců, které ještě zbývají do konce 4 let zaměstnání ve společnosti, jedná se o částku 2 380 Kč měsíčně.

b) Příspěvek na pořízení vlastního bydlení

Na příspěvek má nárok zaměstnanec v hlavním pracovním poměru a smlouvou na dobu neurčitou, který nepobírá příspěvek na dopravu podle vzdálenosti, nevyužívá zkrácené pracovní doby a splácí úvěr na pořízení nemovitosti. Další podmínkou je, že se nemovitost musí nacházet maximálně 30 km od Rožnova pod Radhoštěm. Příspěvek se schvaluje na základě písemné žádosti zaměstnance, ke které musí přiložit potřebné informace o výši úvěru a účelu jeho čerpání a další důležité dokumenty jako je např. kupní smlouva. Dlužníkem ve smlouvě musí být samotný zaměstnanec nebo manžel/ka, pokud je zaměstnanec ve smlouvě o úvěru uveden jako spoludlužník. O schválení rozhoduje na návrh přímého nadřízeného zaměstnance personální ředitel.

3.5.13 Práce z domu

Práce z domu neboli home office je stále žádanějším benefitem. Pro společnost může představovat konkurenční výhodu, ovšem na manažery jsou kladeny vyšší nároky při řízení lidí. Práce z domu umožňuje zaměstnancům lépe propojit pracovní a osobní život. Home office není vhodný pro všechny pozice, využívá se především u kancelářských zaměstnání. Měla by být sepsána smlouva, ve které budou sjednány pracovní podmínky a všechna práva a povinnosti jednotlivých stran.

Práce z domu není v zákoníku práce (ZP) přímo definována, ale jedná se o práci zvláštní povahy dle § 317 ZP, kdy zaměstnanec, vykonává pro zaměstnavatele sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje. Zaměstnanci proto nepřísluší mzda nebo náhradní volno za práci přesčas, náhrada mzdy nebo příplatek za práci ve svátek ani příplatek za práci o víkend.

V ON Semiconductor je home office poskytnut pouze těm zaměstnancům, kteří dlouhodobě dosahují výborných pracovních výsledků a těm u nichž to dovoluje charakter jejich práce. Zaměstnanec, který pracuje z domova musí být dostupný pro elektronickou a telefonickou komunikaci a musí být v kontaktu se svými kolegy v jejich normální pracovní době. Za kontrolu úkolů zodpovídá přímý nadřízený zaměstnanec. Zaměstnanec musí podat žádost, a to buď o jednorázovou nebo opakovanou práci z domu.

Pokud jde o jednorázovou práci z domu lze ji zadat maximálně na 3 dny (směny) v pěti po sobě jdoucích pracovních dnech, tuto žádost musí schválit přímý nadřízený zaměstnanec.

Požadavek na opakovanou práci z domu lze zadat na jeden den v týdnu, nejdéle však na dobu jednoho kalendářního roku. Takovou žádost musí schválit jak přímý nadřízený, tak i personální ředitel.

3.5.14 Služební automobil (pro soukromé účely)

Tento benefit se týká zaměstnanců zařazených do job grade 15 a výše. Výběr značky, typu a vybavení vozidla provádí zaměstnanec sám. Společnost má stanovené povinné a zakázané položky v konfiguraci vozidla. Mezi povinné položky patří např. hybridní nebo naftový motor, emise CO₂ menší nebo rovny limitu v dané zemi, klimatizace, vestavená GPS, parkovací senzory, zadní kamera, zimní pneumatiky atd. Požadovanou konfiguraci předá zaměstnanec obchodnímu úseku a ten u Lease Plan zajistí cenovou nabídku. Měsíční splátka, avšak nesmí přesáhnout limit, který je určený pro danou lokalitu a job grade. Konečnou konfiguraci a nabídku schvaluje personální ředitel.

Při převzetí vozu vystavuje personální oddělení Potvrzení o užívání vozu a Dohodu o užívání vozu. Při tankování jak v ČR, tak v zahraničí se využívá palivových karet. Úhrada paliva mimo ČR se zaměstnanci strhává ze mzdy.

Poskytování firemního automobilu pro služební i soukromé účely je nepeněžním příjmem, který se musí zdanit. V České republice se jedná o 1 % ze vstupní ceny automobilu (za každý měsíc během kterého je vozidlo poskytováno) Minimální částka je stanovena na 1 000 Kč měsíčně. Názorný příklad výpočtu je uveden v tabulce 3.6.

Tabulka 3.6 Příklad výpočtu celkového zdanitelného příjmu zaměstnance

NÁZORNÝ PŘÍKLAD	
Firemní automobil	Kupní cena automobilu = 850 000 Kč Měsíční zdanitelný příjem = $850\,000 \cdot 1\% = 8\,500\text{ Kč}$
Palivová karta	Soukromé kilometry = 500 km Cena benzínu = 36,90 Kč Spotřeba dle výrobce = 5 litrů na 100 km Palivová karta = $500\text{ km} \cdot 36,90\text{ Kč} \cdot 0,05 = 822,50\text{ Kč}$
Zdanitelný příjem celkem	$8\,500\text{ Kč} + 822,50\text{ Kč} = 9\,322,50\text{ Kč}$

Zdroj: Vlastní zpracování dle interní dokumentace

3.6 Dotazníkové šetření a jeho vyhodnocení

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit, zda jsou zaměstnanci spokojeni s dosavadním systémem zaměstnaneckých výhod, jsou-li dostatečně informováni o nabízených výhodách, zda zaměstnanecké výhody představují motivaci k lepším výkonům a zda některé zaměstnanecké benefity postrádají.

V termínu od 4. 3. 2019 do 25. 3. 2019 proběhl ve společnosti ON Semiconductor v Rožnově pod Radhoštěm kvantitativní výzkum formou dotazníků, kdy měli všichni zaměstnanci možnost vyjádřit se k dosavadnímu systému benefitů. Zaměstnanci měli k dispozici on-line dotazník na internetu a aby nebyli diskriminováni ti, kteří nemají přístup k internetu (operátoři) byly na všechny denní místnosti umístěny papírové dotazníky spolu s krabicí určenou pro vložení vyplněných dotazníků.

Osloveno bylo přibližně 2000 zaměstnanců pracujících v Rožnově pod Radhoštěm. Po konečném sčítání a vyřazení neúplných a nevhodných dotazníků bylo pro další analýzu použito 311 dotazníků. Z toho bylo 107 dotazníků písemných a 204 dotazníků bylo získaných on-line.

Dotazník je tvořen dvaceti otázkami, které jsou rozděleny na dvě hlavní části. V první části se jedná o otázky týkající se zaměstnaneckých výhod, forem poskytování těchto výhod a samotnou spokojeností zaměstnanců. Druhá část je zaměřena na identifikační otázky (věk, pohlaví, vzdělání apod). (viz. Příloha č. 1)

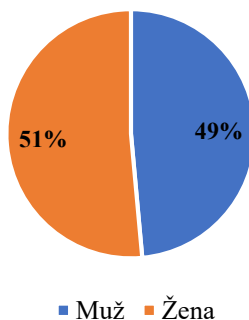
V následujících podkapitolách budou postupně vyhodnoceny a graficky znázorněny jednotlivé otázky dotazníku.

3.6.1 Pohlaví zaměstnanců

I když ve společnosti ON Semiconductor, s. r. o. pracují převážně ženy, při dotazníkovém šetření je počet žen a mužů poměrně vyrovnaný. Z celkového počtu 311 respondentů bylo 151 (49 %) respondentů mužů a 160 (51 %) respondentů byly ženy.

Graf 3.1 Pohlavní zaměstnanců

Pohlavní zaměstnanců



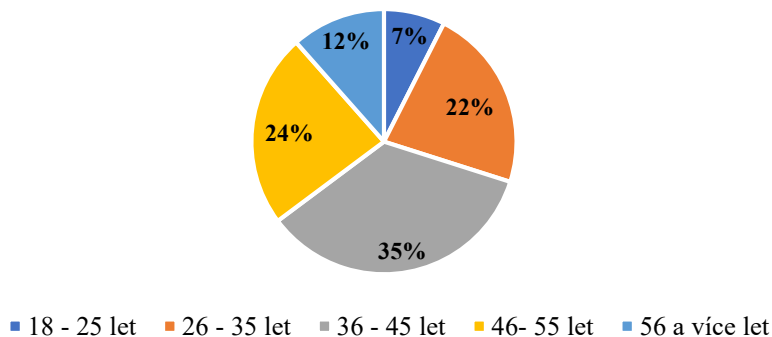
Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

3.6.2 Věková struktura

Největší skupinu zaměstnanců tvoří zaměstnanci ve věku 36 až 45 let (35 %). Naopak nejmenší skupinu zaměstnanců tvoří mladí zaměstnanci od 18 do 25 let (7 %). Zaměstnanců ve věkovém rozmezí 26 až 35 let odpovídalo 72 (24 %). Další skupinou, kterou tvoří 22 % respondentů jsou zaměstnanci ve věku 46 až 55 let. Poslední skupinou jsou zaměstnanci od 56 let a více, tuto skupinu tvoří celkem 37 respondentů.

Graf 3.2 Věková struktura zaměstnanců

Věková struktura zaměstnanců

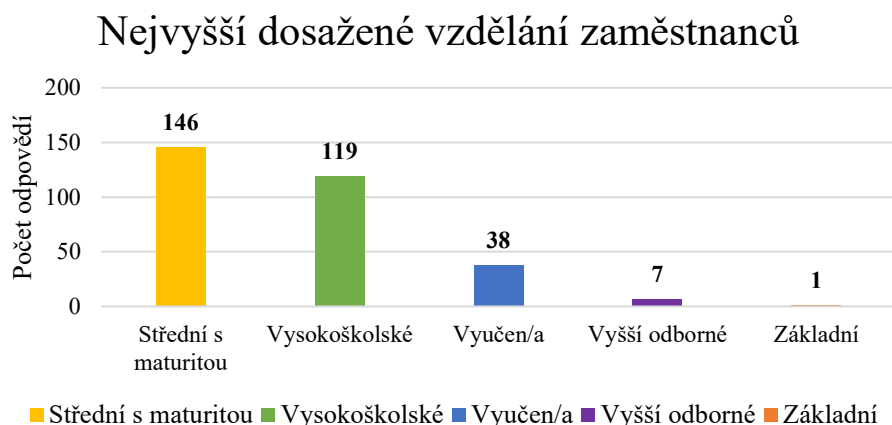


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

3.6.3 Nejvyšší dosažené vzdělání

Pouze jeden zaměstnanec z celkového počtu dotazovaných uvedl, že má pouze základní vzdělání. Na prvních dvou místech se umístili zaměstnanci se středoškolským vzděláním s maturitou (47 %) a zaměstnanci s vysokoškolským vzděláním (38 %). Vyšší odborné vzdělání mělo 7 (2 %) respondentů a 38 respondentů uvedlo, že jsou vyučení.

Graf 3.3 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců

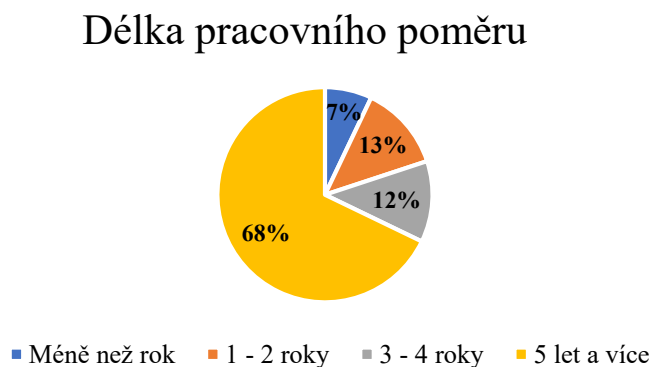


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

3.6.4 Délka pracovního poměru ve společnosti

Další otázka byla zaměřena na délku pracovního poměru ve společnosti. Suverénně nejvíce zaměstnanců pracuje ve společnosti dlouhodobě (5 a více let), konkrétně tuto možnost zvolilo 211 (68 %) dotázaných. Téměř vyrovnané jsou další dvě skupiny zaměstnanců, jedná se o zaměstnance pracující ve společnosti 1 až 2 roky, kterých se zúčastnilo 40 (13 %) a 3 až 4 roky (12 %). Nejmenší skupinu poté tvoří noví zaměstnanci, kteří ve společnosti pracují méně než 1 rok (7 %).

Graf 3.4 Délka pracovního poměru zaměstnanců



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

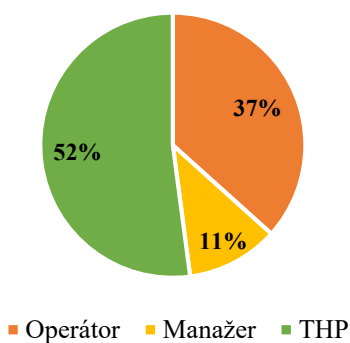
3.6.5 Pracovní zařazení

Pracovní zařazení se v dotazníkovém šetření zjišťovalo ze dvou pohledů. Jedna otázka byla zaměřena přímo na pracovní pozici zaměstnance (operátor, THP nebo manažer) a druhá otázka byla zaměřena na místo výkonu práce (ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o. nebo SCG Czech Desing Center, s. r. o.).

V případě prvního rozdělení jsme zjistili, že největší část respondentů tvořili THP pracovníci, celkem 162 (52 %). Druhou největší skupinu respondentů tvořili operátoři celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo 114 (37 %) operátorů. Nejmenší skupinku respondentů tvořili manažeři (11 %).

Graf 3.5 Pracovní zařazení dle pracovní pozice

Pracovní zařazení dle pracovní pozice

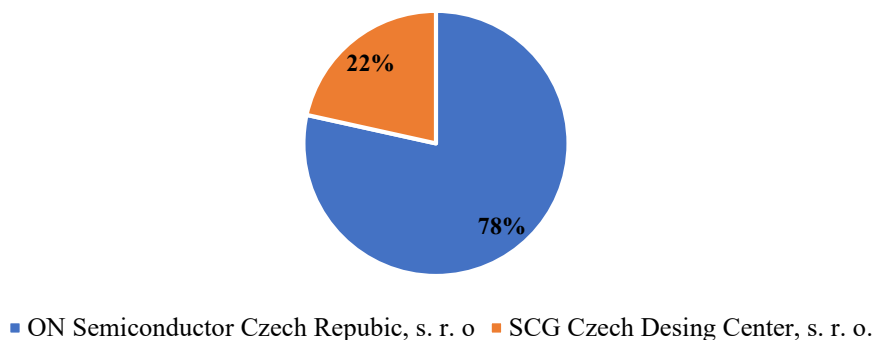


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

V druhém případě bylo zjištěno, že se dotazníkového šetření zúčastnilo 244 (78 %) respondentů pracujících ve společnosti ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o. a pouze 67 (22 %) respondentů bylo z SCG Czech Desing Center, s. r. o.

Graf 3.6 Pracovní zařazení dle místa výkonu práce

Pracovní zařazení dle místa výkonu práce



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Při hlubší analýze získaných dat z dotazníkového šetření bylo zjištěno následující. Z ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o. se dotazníkového šetření zúčastnilo 104 mužů a 140 žen, z toho bylo 109 THP pracovníků, 114 zaměstnanců na pozici operátor a 21 manažerů. Z SCG Czech Desing Center, s. r. o. se dotazníkového šetření zúčastnilo 47 mužů a 20 žen, z toho pracovalo 14 respondentů na manažerské pozici a 53 respondentů na THP pozicích.

Tabulka 3.7 Pracovní pozice x Místo výkonu práce

Možnosti	ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o.	SCG Czech Desing Center, s. r. o.
TPH	109	53
Operátor	114	0
Manažer	21	14

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Tabulka 3.8 Pohlaví x Místo výkonu práce

Možnosti	ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o.	SCG Czech Desing Center, s. r. o.
Muž	104	47
Žena	140	20

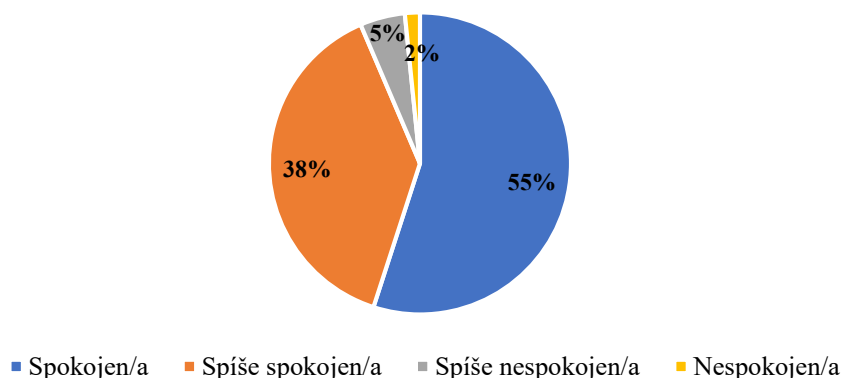
Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

3.6.6 Spokojenost s nabídkou zaměstnaneckých výhod

Cílem této otázky bylo zjistit spokojenost zaměstnanců s výhodami, které jim jsou v současné době nabízeny. Z výsledků dotazníkové šetření vyplývá, že poměrně velká část zaměstnanců je spokojena s aktuální nabídkou zaměstnaneckých výhod společnosti. Vyplývá to z toho, že téměř 93 % dotázaných je s nabídkou spokojeno nebo spíše spokojeno. Jen přibližně 7 % dotázaných uvedlo, že jsou spíše nespokojeni nebo nespokojeni s nabídkou výhod, které jejich zaměstnavatel poskytuje.

Graf 3.7 Spokojenost s nabídkou zaměstnaneckých výhod

Spokojenost s nabídkou zaměstnaneckých výhod ve společnosti



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

3.6.7 Důvody nespokojenost s nabídkou zaměstnaneckých výhod

V pořadí druhá otázka dotazníku zněla: Pokud jste u předchozí otázky zvolil/a možnost spíše nespokojen/a nebo nespokojen/a uveďte důvod. Tato otázka měla pomoci najít důvod nespokojenosti některých zaměstnanců s aktuální nabídkou zaměstnaneckých výhod. Jednalo se o otevřenou otázku, na kterou odpovědělo celkem 20 respondentů. Objevovalo se několik variant odpovědí, ale ve výsledku většině dotázaných vadila malá výše příspěvku na dopravu a na Ticket Benefit card. Další nejčastěji se objevovanou odpovědí byly chybějící stravenky.

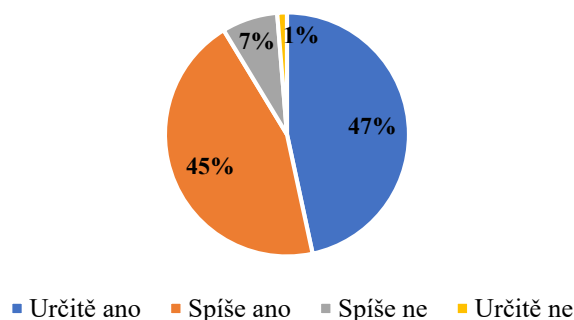
3.6.8 Informovanost o nabídce zaměstnaneckých výhod

V dotazníku se vyskytovaly dvě otázky na téma informovanosti. V prvním případě se jednalo o otázku: Myslíte si, že jste dostatečně informován/a o nabídce zaměstnaneckých výhod (benefitů)? Druhá otázka byla zaměřena na způsob, jakým jsou zaměstnanci o nabídce zaměstnaneckých benefitů informováni.

Z dosažených výsledků vyplývá, že zaměstnanci jsou ve většině případů dostatečně informováni o nabídce zaměstnaneckých výhod. Téměř 92 % (284 respondentů) dotázaných uvedlo, že jsou dostatečně informováni. 27 (8 %) respondentů uvedlo, že nejsou dostatečně informováni o nabídce výhod. Při hlubším zkoumání, bylo zjištěno, že se jedná převážně o nové zaměstnance.

Graf 3.8 Informovanost o nabídce zaměstnaneckých výhod

Myslíte si, že jste dostatečně informován/a o nabídce zaměstnaneckých výhod?

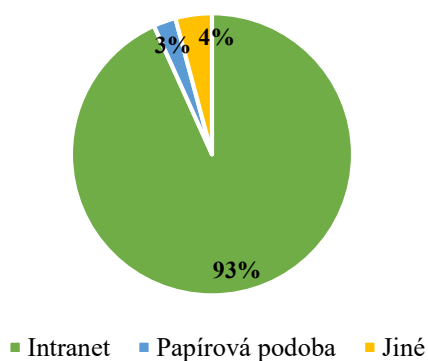


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Jak již bylo zmíněno další otázka byla zaměřena na způsob, jakým jsou zaměstnanci informováni o zaměstnaneckých výhodách. Všichni zaměstnanci společnosti mají volný přístup na firemní intranet, proto není divu, že drtivá většina dotázaných zvolila právě tuto možnost. 3 % (8 respondentů) uvedly papírovou podobu, 13 respondentů uvedlo jiný způsob. Nejčastější odpovědí v případě jiného způsobu bylo získání informací od mistra či svého přímého nadřízeného.

Graf 3.9 Způsob, kterým jsou zaměstnanci informováni o zaměstnaneckých výhodách

Jakým způsobem jste informován/a o nabídce zaměstnaneckých výhod?



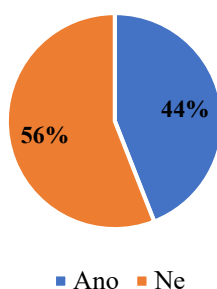
Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

3.6.9 Motivace

Představují pro Vás zaměstnanecké výhody (benefity) motivaci k lepším výkonům? Tato otázka měla za cíl zjistit, zda aktuální zaměstnanecké benefity motivují zaměstnance k tomu, aby podávali lepší výkony. Z grafu vyplývá, že rozdíl mezi zaměstnanci, pro které zaměstnanecké benefity představují motivaci k lepším výkonům, a pro které nepředstavují není až tak velký, ovšem počet zaměstnanců, pro které benefity nepředstavují motivaci je větší.

Graf 3.10 Motivace k lepším výkonům pomocí benefitů

Představují pro Vás zaměstnanecké výhody motivaci k lepším výkonům?



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

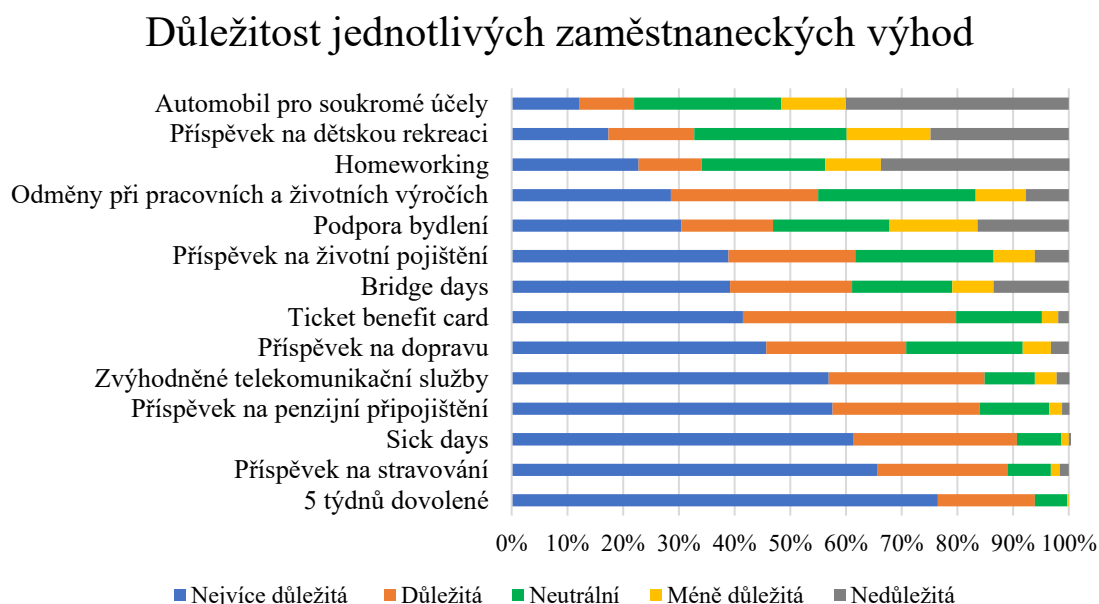
Na tuto otázku navazuje otázka číslo 6, která zní: Pokud jste u předchozí otázky zvolil/a možnost ano, uveďte prosím, které benefity Vás motivují k lepším výkonům. Jedná se o otázku otevřenou, na kterou odpovědělo 137 respondentů. Mezi nejčastější benefity, které zaměstnance motivují k lepším výkonům patří příspěvek na Ticket benefit card, příspěvek na penzijní připojištění, zvýhodněné telekomunikační služby, příspěvek na dopravu a pololetní odměny, kdy výše této odměny se odvíjí od splnění daných cílů. 41 respondentů se vyjádřilo, že všechny benefity pro ně znamenají motivaci k lepším výkonům.

3.6.10 Hodnocení stávajících výhod dle důležitosti

V Otázce č. 8 měli zaměstnanci za úkol ohodnotit aktuálně nabízené benefity dle důležitosti. Z výsledků vyplynulo, že jako nejvíce důležité benefity zaměstnanci považují 5 týdnů dovolené (77 %), Příspěvek na stravování (66 %), sick days (61 %) a příspěvek na penzijní připojištění (58 %). Jako nedůležitý benefit označili respondenti automobil pro osobní účely (40 %), opět je to nejspíše z toho důvodu, že na tento benefit nemá většina zaměstnanců nárok, protože je poskytován zaměstnancům v job grade 15 a vyšší. Mezi neutrální zaměstnanecké benefity se řadí dle respondentů odměny při pracovních a životních výročích. Mezi neutrální

až nedůležité benefity spadá homeworking. Zajímavé téměř vyrovnané výsledky můžeme sledovat u benefitu příspěvek na dětskou rekreaci, který je pro 17 % respondentů více důležitý, 15 % důležitý, 27 % neutrální, 15 % méně důležitý a 25 % nedůležitý.

Graf 3.11 Důležitost jednotlivých zaměstnaneckých výhod

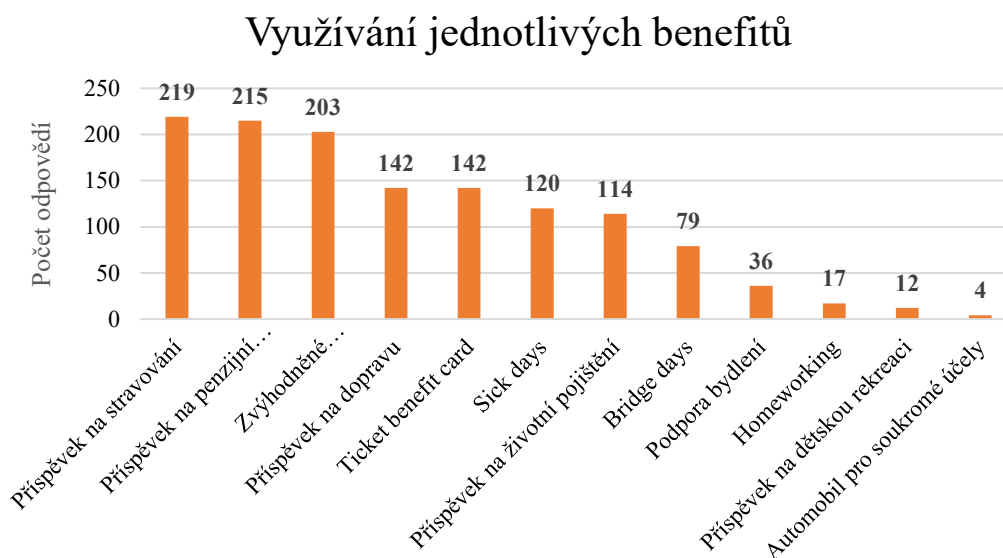


Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

3.6.11 Nejčastěji využívané benefity

Otázka číslo 9 měla za cíl zjistit, které benefity využívají zaměstnanci nejčastěji. V otázce měli zaměstnanci možnost označit 4 konkrétní benefity, které využívají nejčastěji. Na výběr měli z dvanácti benefitů, které společnost aktuálně nabízí. Na prvních příčkách se umístily, stejně jako u předchozí otázky příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění a zvýhodněné telekomunikační služby. Na čtvrtém místě se umístily se stejným počtem příspěvek na dopravu a sick days. Naopak nejméně využívaným benefitem je automobil pro soukromé účely, ovšem zde to bude zapříčiněno nejspíše tím, že aby měl zaměstnanec možnost využívat automobil pro soukromé účely musí být zařazen minimálně v job grade 15. Mezi další málo využívané benefity patří příspěvek na dětskou rekreaci, podpora bydlení a homeworking.

Graf 3.12 Využití jednotlivých benefitů



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

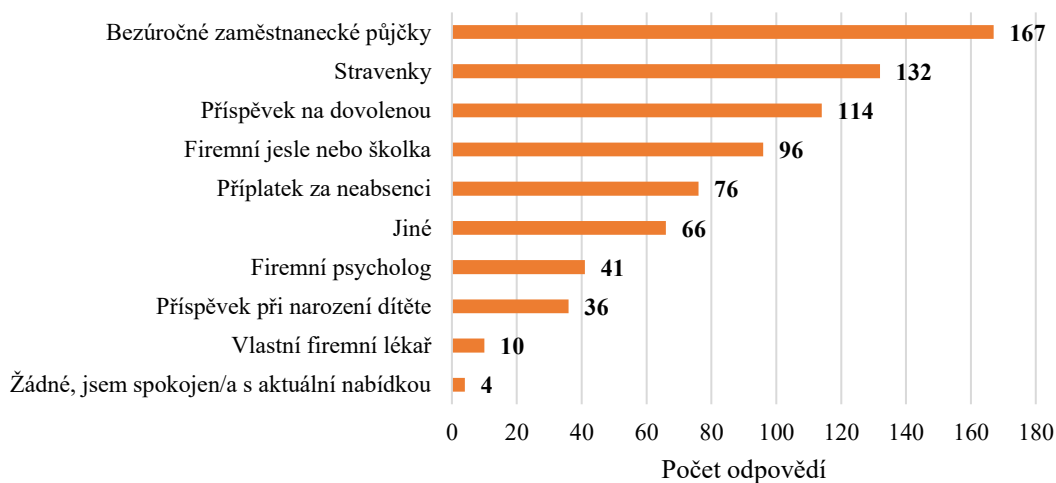
3.6.12 Chybějící zaměstnanecké výhody

Jaké zaměstnanecké výhody, které společnost ON Semiconductor neposkytuje, byste ocenil/a? Takto zní otázka číslo 11. Zaměstnanci měli na výběr z devíti možností nebo mohli napsat vlastní odpověď. Největší zájem projeвили zaměstnanci o bezúročné zaměstnanecké půjčky (167 respondentů). Další benefit, o který by měli zaměstnanci společnosti velký zájem jsou stravenky (132 respondentů), důvodem je, že spousta zaměstnanců není spokojena s kvalitou a nabídkou jídel ve firemní jídelně. Dalším důvodem nespokojenosti je také fakt, že pokud si zaměstnanec nevyzvedne jídlo nemá místo toho žádnou kompenzaci. Někteří zaměstnanci jídelnu nenavštěvují z důvodů alergií nebo diet. Na třetím a čtvrtém místě se umístil příspěvek na dovolenou a zavedení firemních jeslí nebo školky, kdy o tento benefit měly zájem především ženy.

66 respondentů mělo vlastní návrhy benefitů, které ve společnosti postrádají. Nejčastějším benefitem, který zaměstnanci uvedli byl firemní fyzioterapeut (55 respondentů), je to z důvodu, že zaměstnanci, především tedy operátoři, kteří pracují 11 hodin, většinu směny stojí nebo chodí, a to je pro jejich tělo velmi náročné. Dalším benefitem bylo poskytnutí delší doby dovolené, konkrétně 6 týdnů dovolené. Společnost svým zaměstnancům aktuálně poskytuje 5 týdnů dovolené, ovšem většina zaměstnanců již tento benefit považuje jako standard. 38 respondentů by uvítalo 13. a 14. plat /mzdu. Tento benefit ovšem společnost nemá v plánu zavádět, a to z důvodu, že pololetně vyplácí tzv. bonus, který nahrazuje právě již zmíněný 13. a 14 plat / mzdu.

Graf 3.13 Chybějící zaměstnanecké benefity

Jaké zaměstnanecké výhody, které společnost ON Semiconductor neposkytuje, byste ocenil/a?



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

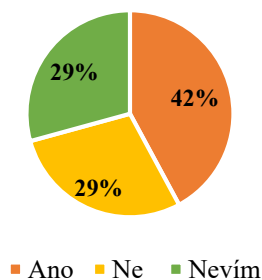
3.6.13 Flexibilní systém zaměstnaneckých výhod (Cafeteria systém)

Otázky dvanáct a třináct se vztahovaly k flexibilnímu systému zaměstnaneckých výhod.

Uvítali byste možnost flexibilního systému zaměstnaneckých výhod (tzv. Cafeteria systém)? Tato otázka byla doplněna krátkým vysvětlením, co to Cafeteria systém znamená (viz. v Příloze č. 1 = dotazník). Z výsledků vyplynulo, že 29 % respondentů je spokojeno se současným systémem a 29 % respondentů uvedlo odpověď „nevím“. Celkem 131 respondentů (42 %) by mělo zájem o tento systém.

Graf 3.14 Možnost zavedení Cafeteria systému

Uvítali byste možnost flexibilního systému zaměstnaneckých výhod (tzv. Cafeteria systém)?



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Následující tabulka rozděluje 131 respondentů, kteří měli zájem o Cafeteria systém ve společnosti, podle místa výkonu práce. Z tabulky vyplývá, že větší zájem o tento systém je v ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o., zde by se Cafeteria systém zamlouval 43 mužům a 65 ženám. Oproti tomu v SCG Czech Desing Centr, s. r. o. by cafeteria systém uvítalo jen 23 respondentů (17 mužů a 6 žen).

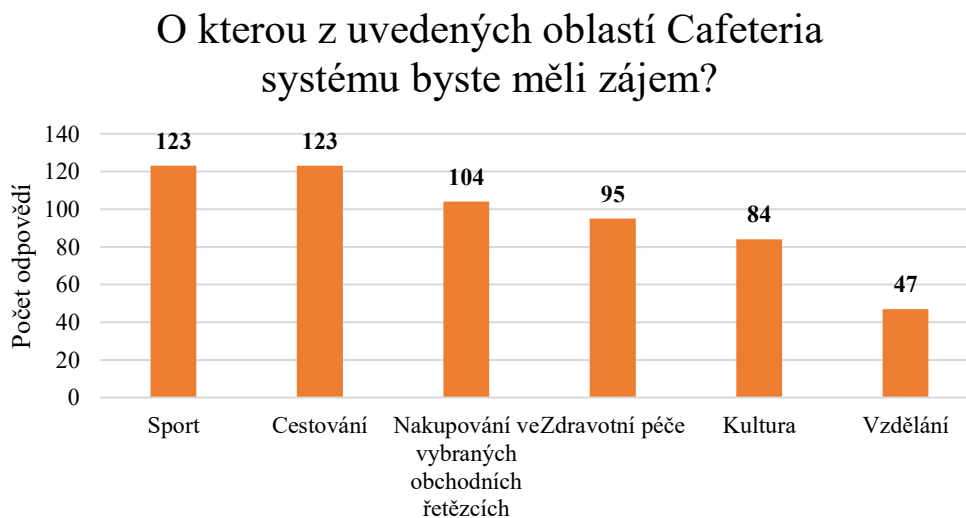
Tabulka 3.9 Zájem o Cafeteria systém (pohlaví x místo výkonu práce)

Možnost	ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o.	SCG Czech Desing Center, s. r. o.
Muž	43	17
Žena	65	6

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

O kterou z uvedených oblastí Cafeteria systému byste měli zájem? U této otázky mohli respondenti odznačit maximálně dvě z šesti nabízených možností. Z grafu můžeme vyčíst, že o všechny oblasti, které systém nabízí by byl zájem. Největší zájem by zaměstnanci měli o sport a cestování. Nejmenší zájem by byl o vzdělání.

Graf 3.15 Zájem o jednotlivé oblasti Cafeteria systému



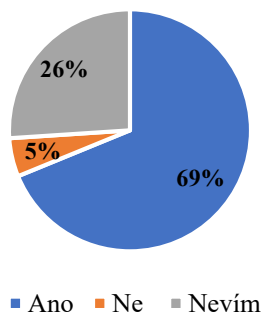
Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

3.6.14 Možnost navolit si benefity online

Kdybyste si mohli navolit benefity online, využili byste této příležitosti? Tato otázka měla za cíl zjistit zájem o elektronický systém zaměstnaneckých výhod. Více než polovina (69 %) respondentů se v této otázce vyjádřila, že by využili možnost elektronického (online) systému. 5 % respondentů bylo proti tomuto online systému. Pro možnost „nevím“ se rozhodlo 81 respondentů (26 %), pravděpodobně zde hrála roli neznalost fungování online systému.

Graf 3.16 Zavedení online systému zaměstnaneckých výhod

Kdybyste si mohli navolit benefity online
využili byste této příležitosti?



Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

4 Návrhy a doporučení

Díky široké nabídce zaměstnaneckých výhod společnosti ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o. by se mohlo zdát, že společnost nabízí všechny nejžádanější zaměstnanecké výhody. Ovšem z pohledu zaměstnanců tomu tak není a některé výhody postrádají.

V této části bakalářské práce autorka dle získaných výsledků z dotazníkové šetření navrhne doporučení, která by mohla vést ke zlepšení aktuálního systému zaměstnaneckých výhod a ke zvýšení spokojenosti zaměstnanců.

Autorka navrhuje následující zlepšení, které by mohlo přispět k maximální motivaci zaměstnanců ve společnosti.

4.1 Úprava aktuálních zaměstnaneckých výhod

Na základě dotazníkového šetření bylo zjištěno, že ne všechny zaměstnanecké výhody jsou využívány. Proto by se společnost měla zamyslet nad tím, zda u některých výhod neupravit podmínky schválení nebo některé výhody úplně zrušit. Konkrétně se jedná o příspěvek na dětskou rekreaci. V dotazníkovém šetření uvedlo pouze 12 z 311 respondentů, že tuto výhodu využívají. Někteří zaměstnanci také uvedli, že překážkou je doba, kdy lze tento příspěvek využít. Tento příspěvek se totiž vztahuje pouze na období letních prázdnin (červenec – srpen) a někteří zaměstnanci by chtěli příspěvek využít např. v období jarních prázdnin. Další výhodou, která je velice málo využívána je příspěvek na podporu bydlení, ve většině případů zaměstnanci nesplňují požadované podmínky, a tak na příspěvek nemají nárok.

Dalším problémem je, že někteří zaměstnanci (cca 8 % respondentů) o aktuálních zaměstnaneckých výhodách vůbec nevědí, jedná se především o nové zaměstnance, kteří se zatím nevyznají na intranetu a podobně. Bylo by dobré, kdyby společnost vypracovala určitý výčet všech zaměstnaneckých výhod i s podmínkami poskytování, a ten poskytovala novým zaměstnancům při nástupu.

4.2 Bezúročné půjčky (zápůjčky)

Z dotazníkové šetření vyplynulo, že nejvíce zaměstnancům chybí možnost návratné bezúročné půjčky (zápůjčky), ze strany zaměstnavatele.

Zákon o daních z příjmů nastavuje limit 300 000 Kč, kdy po překročení tohoto limitu je nutné tento příjem zdanit. Pokud je hodnota zápůjčky nižší je od daně z příjmů osvobozena. Smlouva o zápůjčce musí obsahovat:

- Účel zápůjčky
- Výši zápůjčky
- Výši splátek
- Dobu splatnosti
- Způsob zaplacení v případě skončení pracovního poměru

Společnost má možnost poskytovat zápůjčky ze sociálního fondu nebo ze zisku, který je zdaněn, a to dle podmínek, které jsou uvedeny ve vnitřních předpisech nebo v kolektivní či pracovní smlouvě. (Portal.pohoda.cz, 2015)

4.3 Příspěvek na dovolenou

Velmi oblíbeným a žádaným benefitem je v dnešní době příspěvek na dovolenou, což vyplývá také z dotazníkového šetření ve společnosti ON Semiconductor, kdy tento benefit postrádá celkem 114 respondentů z 311. I když společnost poskytuje pololetní odměny, většině zaměstnanců se však nelíbí, že výše této odměny je závislá na splnění cílů. Z toho vyplývá, že odměna může být jednou vyšší a jednou nižší. Dalším problémem je, že tyto pololetní odměny jsou vypláceny až v srpnu, ovšem většina zaměstnanců by chtěla jet se svými dětmi na dovolenou již na začátku nebo v polovině letních prázdnin. Z tohoto důvodu by zaměstnanci velmi ocenili příspěvek na dovolenou.

Pokud se společnost rozhodne tento příspěvek poskytovat je pouze na ní komu ho poskytne a za jakých podmínek, musí ovšem postupovat v souladu se zákoníkem práce. Výše příspěvku by neměla přesáhnout 20 000 Kč za rok, protože do výše této částky se jedná o nedaňový náklad (neodvádí se sociální a zdravotní pojištění, ale jen 19 % daň z příjmu PO). Existují dva způsoby, jak může zaměstnavatel tento příspěvek poskytovat.

- I. **Peněžitě plnění** – ve formě bonusu ke mzdě. Nevýhodou pro zaměstnance je, že pokud se tento příspěvek započítá do mzdy, podléhá nejen zdanění, ale také odvodům sociálního a zdravotního pojištění.

- II. **Nepeněžitě plnění** – zaměstnavatel svému zaměstnanci poskytne poukaz.
(Mečířová, 2018)

4.4 Firemní fyzioterapeut

Zaměstnanci, kteří pracují přímo ve výrobě, většinu své pracovní doby stojí nebo chodí a mají stereotypní práci, při které vykonávají stále stejné pohyby, což představuje velkou zátěž pro tělo, a to hlavně pro starší zaměstnance. Ovšem ani zaměstnanci, kteří pracovní dobu tráví u PC na tom nejsou o moc lépe. Tito zaměstnanci mohou trpět bolestí zad, krční páteře, nohou apod. Z tohoto důvodu se jeví firemní fyzioterapeut jako správný krok, který by mohl vést ke snížení nemocnosti, úrazů a celkové fluktuaci zaměstnanců. S tímto rozhodnutím souvisí také růst mzdových nákladů společnosti, a to z důvodu příjmu nového zaměstnance.

4.5 Podniková školka nebo jesle

Ve společnosti ON Semiconductor, s. r. o. pracují převážně ženy u kterých se předpokládá, že mají nebo budou mít děti. Ovšem mnoho žen, které pracují ve dvanáctihodinovém provozu řeší často problém spojený s hlídáním dětí. Největší problém nastává u matek samoživitelek nebo u rodin, kdy matka i otec pracují ve společnosti na stejné směny.

Podniková školka je v dnešní době velmi žádaným benefitem, ale nabízí ho pouze 2 % českých firem, protože zřídit a provozovat podnikovou školku není jednoduchý úkol a zabere dlouhou dobu (cca 10 až 12 měsíců od rozhodnutí). Zřízení a provoz takové školky je pro společnost finančně náročný. Pokud se společnost rozhodne, že bude provozovat školku musí splnit přísné hygienické podmínky, zajistit prostor, pořídit vybavení a vybrat schopný a kvalifikovaný personál. Společnost má dvě možnosti, jak školku zřídit. V prvním případě ji může zřídit sám, ve druhém případě využije outsourcingu a vše převezme specializovaná společnost. (Loudová, 2016)

Co se týče daňového řešení výdajů na provoz podnikové školky, tak v případě vlastní školky si zaměstnavatel může do svých daňových nákladů (výdajů) zahrnout všechny provozní náklady, které jsou spojeny s provozováním školky, tj. elektřina, voda, plyn, mzdy apod. (Macháček, 2017)

4.6 Cafeteria systém

Z dotazníkového šetření vyplývá, že zaměstnanci mají zájem o volitelný systém zaměstnaneckých výhod. Hlavním důvodem bude fakt, že ne všichni zaměstnanci využívají všechny nabízené benefity. Zaměstnanci chtějí větší volnost při výběru zaměstnaneckých výhod. Pro společnost by zavedení tohoto systému mohlo znamenat efektivní řešení z pohledu finančního hlediska. Z toho důvodu autorka navrhuje zavést ve společnosti cafeteria systém.

Existují tři způsoby, jak cafeteria systém poskytovat, a to systém bufetu, jádra a bloků. V tomto případě by bylo nejlepší využít systém jádra. Systém jádra znamená, že část zaměstnaneckých benefitů je pevně stanovená pro všechny zaměstnance, další výhody jsou umístěny do kategorie volitelných benefitů, které si zaměstnanec vybere sám, dle svých preferencí a potřeb. Do jádra se umísťují zaměstnanecké výhody, o které je největší zájem.

Důležitým krokem při zavádění cafeteria systému je stanovení počtu bodů, který bude zaměstnancům měsíčně připisován na účet. V následující tabulce 4.1, která ukazuje roční úspory jak zaměstnance, tak zaměstnavatele bylo využito hodnoty 1500 korun měsíčně na jednoho zaměstnance. Roční hodnota investovaná na jednoho zaměstnance činí 18 000 Kč. Levá část tabulky vyjadřuje, že zaměstnanec získá díky cafeteria systému ročně o 5 610 Kč více, než kdyby dostal odměnu do své mzdy. Oproti tomu pravá strana je zaměřena na úspory zaměstnavatele. Při výpočtu celkové úspory se počítalo se současným počtem 2 000 zaměstnanců. Z výpočtu vyplývá, že celková úspora, která vznikne využitím cafeteria systému činí 5 400 000 Kč.

Tabulka 4.1 Velikost ročních úspor (zaměstnanec / zaměstnavatel)

Velikost ročních úspor					
Zaměstnanec			Zaměstnavatel		
Odměna	Odměna do mzdy	Cafeteria systém	Odměna	Odměna do mzdy	Cafeteria systém
Odměna	18 000 Kč	18 000 Kč	Odměna	18 000 Kč	18 000 Kč
Sociální pojištění (6,5 %)	1 170 Kč	- Kč	Sociální pojištění (25 %)	4 500 Kč	- Kč
Zdravotní pojištění (4,5 %)	810 Kč	- Kč	Zdravotní pojištění (9 %)	1 620 Kč	- Kč
Pojištění celkem	1 980 Kč	- Kč	Pojištění celkem / 1 zaměstnanec	6 120 Kč	- Kč
Základ daně z příjmu (zaokrouhlení na celé 100 nahoru)	24 200 Kč	- Kč	Daň z příjmu / 1 zaměstnanec (19 %)	- Kč	3 420 Kč
Daň (15 %)	3 630 Kč	- Kč	Celkové náklady / 1 zaměstnanec	24 120 Kč	21 420 Kč
ČISTÝ PŘÍJEM	12 390 Kč	18 000 Kč	Celkové náklady	48 240 000 Kč	42 840 000 Kč
Velikost rozdílu	5 610 Kč		Celkem ušetřeno	5 400 000 Kč	

Zdroj: Vlastní zpracování

V případě, že se společnost rozhodne zavést tento systém, autorka navrhuje provést důkladný průzkum mezi zaměstnanci, aby se zjistilo, o které zaměstnanecké výhody je největší zájem. Podle tohoto průzkumu by se poté sestavila nabídka výhod. Dále autorka společnosti navrhuje v případě zájmu o zavedení cafeteria systému využít outsourcingu. V tom případě veškerou administrativu a samotné zavedení systému bude mít na starost externí společnost.

5 Závěr

ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o. je jeden z největších a nejlépe vnímaných zaměstnavatelů ve Zlínském kraji. Svých zaměstnanců si váží, poskytuje jim odpovídající výši odměny a širokou škálu zaměstnaneckých výhod, pomocí kterých chce své zaměstnance více motivovat.

Cílem této bakalářské práce je na základě analýzy současného systému zaměstnaneckých výhod, navrhnou řešení a možné změny, které povedou ke zlepšení stávajícího systému poskytování zaměstnaneckých výhod ve společnosti ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o.

Pro analýzu bylo využito dotazníkové šetření, kterého se zúčastnilo 311 zaměstnanců. Z dotazníkového šetření vyplývá, že i když jsou zaměstnanci se zaměstnaneckými výhodami spokojeni, některé výhody postrádají, a naopak některé výhody vůbec nevyužívají. Dalším zjištěním byl fakt, že zaměstnanci poskytované výhody nemotivují k tomu, aby podávali lepší výkony. Jako nejvyužívanější výhody zaměstnanci označili příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní připojištění, zvýhodněné telekomunikační služby a příspěvek na dopravu. Naopak nejméně zaměstnanců vyžívá možnost příspěvku na dětskou rekreaci, podporu bydlení, homeworking a automobil pro soukromé účely. V případě automobilu, je to z důvodu podmínky vysoké job grade. Dalším nedostatkem byla nízká informovanost nových zaměstnanců o nabídce zaměstnaneckých výhod.

V první části práce jsou popsány základní pojmy spojené se zaměstnaneckými výhodami (odměňování, celková odměna, charakteristika, členění a trendy zaměstnaneckých výhod apod.), ale také je zde popsán kvalitativní a kvantitativní výzkum včetně charakteristiky dotazníků.

V druhé části práce byla představena společnost ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o. a byly zde popsány zaměstnanecké výhody, které současně společnost nabízí. Druhá část práce obsahuje také vyhodnocení jednotlivých otázek dotazníkového šetření.

Poslední část práce byla zaměřena na konkrétní návrhy a doporučení pro společnost, kdy bylo navrženo zavedení 4 nových zaměstnaneckých výhod (firemní fyzioterapeut, podniková školka, příspěvek na dovolenou a bezúročné půjčky). Dalším návrhem bylo zlepšení informovanosti nových zaměstnanců o nabídce zaměstnaneckých výhod prostřednictvím výčtu všech nabízených výhod včetně podmínek, které musí splňovat. Dále byla navržena úprava nebo úplné zrušení některých stávajících výhod (příspěvek na dětskou rekreaci, podpora bydlení). Dále bylo navrženo zavedení flexibilního systému odměňování tzv. cafeteria systém, konkrétně systému „jádra“.

Seznam použité literatury

Knižní zdroje

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada Publishing, 2009. ISBN 978-80-247-2890-2.

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy: 10. vydání*. Praha: Grada, 2007. ISBN 978-80-247-1407-3.

CVIKL, Zdeněk, Marek ĎURČO, Ivana GALLOVÁ. *(Ne)zapomenutá Tesla: střípky z historie Tesly Rožnov pod Radhoštěm: průvodce výstavou*. Rožnov pod Radhoštěm: Valašské muzeum v přírodě v Rožnově pod Radhoštěm, 2014. ISBN 978-80-87210-42-0.

ČOPÍKOVÁ, Andrea, Jiří BLÁHA a Petra HORVÁTHOVÁ. *Řízení lidských zdrojů*. Ostrava: Vysoká škola báňská - Technická univerzita Ostrava, Ekonomická fakulta, 2015. ISBN 978-80-248-3829-8.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H. Beck, 2012. ISBN 978-80-7400-347-9.

HORVÁTHOVÁ, Petra a Andrea ČOPÍKOVÁ. *Odměňování zaměstnanců v organizacích*. Ostrava: VŠB-TU Ostrava, 2014. ISBN 978-80-248-3789-5.

CHMELÁŘ, Vladislav. *Tesla Rožnov: sborník 1949-2012*. Tábor: Gimli, 2012. ISBN 978-80-903966-8-5.

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2007. ISBN 978-80-7261-168-3.

KOZEL, Roman a kol. *Moderní marketingový výzkum: nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti*. Praha: Grada Publishing, 2006. Expert. ISBN 80-247-0966-X.

MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 4. vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2017. ISBN 978-80-7552-514-7.

MĚRTLOVÁ, Libuše. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014. ISBN 978-80-7204-907-3.

PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. ISBN 978-80-87212-66-0.

TAHAL, Radek a kol. *Marketingový výzkum: postupy, metody, trendy*. Praha: Grada Publishing, 2017. Expert. ISBN 978-80-271-0206-8.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.

Elektronické zdroje

KARIERAWEB.CZ. *TOP 3 benefity českých zaměstnanců: peníze, dovolená nad rámec zákona a flexibilita*. [online]. 2018. [cit. 2019-04-01]. Dostupné z: <https://kariera.ihned.cz/c1-66300390-top-3-benefity-ceskych-zamestnancu-penize-dovolena-nad-ramec-zakona-a-flexibilita>

LOUDOVÁ, Barbora. *Firemní školka - jedna z cest, jak si udržet zaměstnance* [online]. 2016 [cit. 2019-04-23]. Dostupné z: <https://archiv.ihned.cz/c1-65241490-firemni-skolka-jedna-z-cest-jak-si-udrzet-zamestnance>

MEČÍŘOVÁ, Lucie. *Nechte si dovolenou proplatit od zaměstnavatele*. [online]. 2018 [cit. 2019-04-23]. Dostupné z: <https://www.finance.cz/513412-prispevek-na-dovolenou/>

ON SEMICONDUCTOR: *Corporate Fact Sheet*. [online]. [cit. 2019-04-23]. Dostupné z: https://www.onsemi.com/site/pdf/Corporate_Fact_Sheet.pdf

ON SEMICONDUCTOR: *Corporate Social Responsibility at ON Semiconductor*. [online]. [cit. 2019-04-23]. Dostupné z: <https://www.onsemi.com/PowerSolutions/content.do?id=16830>

ON SEMICONDUCTOR: *O společnosti*. [online]. [cit. 2019-04-23]. Dostupné z: <https://www.onsemi.com/PowerSolutions/localSite.do?id=18798>

PORTAL.POHODA.CZ. *Bezúročná zápůjčka pro zaměstnance – daňový režim*. [online]. 2015 [cit. 2019-04-23]. Dostupné z: <https://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/dan-z-prijmu/bezurocna-zapujcka-pro-zamestnance-%E2%80%93-danovy-rezim/#>

ZIKMUND, Martin. *Cafeteria systém – odměny pro zaměstnance podle jejich gusta*. [online]. 2010. [cit. 2019-04-01]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>

Ostatní zdroje

Interní dokumenty společnosti

Příručka pro zaměstnance

Seznam zkratek

a.s.	akciová společnost
ONCR	ON Semiconductor Czech Republic, s. r. o.
PO	Právnícká osoba
PP	Penzijní připojištění
s.r.o.	společnost s ručením omezeným
THP	technickohospodářský pracovník
ZP	Zákon 262/2006 Sb, zákoník práce
ŽP	Životní pojištění

Seznam grafů, tabulek a obrázků

Seznam grafů

Graf 3.1 Pohlavní zaměstnanců.....	36
Graf 3.2 Věková struktura zaměstnanců	36
Graf 3.3 Nejvyšší dosažené vzdělání zaměstnanců.....	37
Graf 3.4 Délka pracovního poměru zaměstnanců	37
Graf 3.5 Pracovní zařazení dle pracovní pozice.....	38
Graf 3.6 Pracovní zařazení dle místa výkonu práce	38
Graf 3.7 Spokojenost s nabídkou zaměstnaneckých výhod	40
Graf 3.8 Informovanost o nabídce zaměstnaneckých výhod	41
Graf 3.9 Způsob, kterým jsou zaměstnanci informováni o zaměstnaneckých výhodách	41
Graf 3.10 Motivace k lepším výkonům pomocí benefitů.....	42
Graf 3.11 Důležitost jednotlivých zaměstnaneckých výhod	43
Graf 3.12 Využití jednotlivých benefitů	44
Graf 3.13 Chybějící zaměstnanecké benefity.....	45
Graf 3.14 Možnost zavedení Cafeteria systému.....	45
Graf 3.15 Zájem o jednotlivé oblasti Cafeteria systému	46
Graf 3.16 Zavedení online systému zaměstnaneckých výhod	47

Seznam tabulek

Tabulka 2.1 Struktura celkové odměny.....	7
Tabulka 2.2 Nejžádanější benefity roku 2018.....	17
Tabulka 2.3 Výhody a nevýhody jednotlivých typů dotazování.....	21
Tabulka 3.1 Struktura zaměstnanců v letech 2015–2019.....	25
Tabulka 3.2 Připisování kreditů dle délky pracovního poměru	26
Tabulka 3.3 Připisování kreditů dle jednotlivých středisek	26
Tabulka 3.4 Výše jednorázové odměny dle počtu odpracovaných let	30
Tabulka 3.5 Výše příspěvku zaměstnavatele	32
Tabulka 3.6 Příklad výpočtu celkového zdanitelného příjmu zaměstnance	35
Tabulka 3.7 Pracovní pozice x Místo výkonu práce	39
Tabulka 3.8 Pohlaví x Místo výkonu práce.....	39
Tabulka 3.9 Zájem o Cafeteria systém (pohlaví x místo výkonu práce).....	46
Tabulka 4.1 Velikost ročních úspor (zaměstnanec / zaměstnavatel).....	52

Seznam obrázků

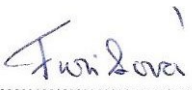
Obr. 2.1 Model celkové odměny	8
Obr. 2.2 Systém „bufetu“	14
Obr. 2.3 Systém „jádra“	15
Obr. 2.4 Systém „bloků“ pro kategorie zaměstnanců	15
Obr. 3.1 Logo společnosti ON Semiconductor Czech Republic, s.r.o.	22
Obr. 3.2 Organizační struktura společnosti	23
Obr. 3.3 Rozmístění ve světě	24

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

Ve Valašském Meziříčí, dne 10. 5. 2019



.....

Lenka Furiková

Seznam příloh

Příloha č. 1 Dotazník